

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

19097 *Resolución de 11 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Verne Technology Group.*

Visto el texto del I Convenio colectivo del Grupo Verne Technology Group (código de convenio n.º 90104933012025), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2025, de una parte por la dirección empresarial, en representación de la empresa, y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 4 de septiembre de 2025, 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, 11 de septiembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO VERNE PARA LOS AÑOS 2025, 2026 y 2027

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes del convenio.

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación de las empresas del Grupo mercantil Verne Technology Group que se relacionan a continuación: Verne Telecom, SL y Verne Technology Group Servicios, SL; y las representaciones sindicales de CCOO y UGT.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente convenio comprende todas las actividades desarrolladas por las citadas sociedades referidas en el artículo 1 (Verne Telecom, SL y Verne Technology Group Servicios, SL –en adelante, referidas todas ellas como «VERNE» o «la empresa»).

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de VERNE, cualquier lugar donde desarrolle su actividad por sí misma en territorio nacional.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena de VERNE, quedando expresamente excluido el personal comprendido en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia.*

La vigencia del presente convenio comenzará desde la fecha de su firma, sin perjuicio del carácter retroactivo de la aplicación de las tablas del anexo I a 1 de enero de 2025 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellas materias en las que expresamente así se establezca. En cuanto a lo regulado en materia de dietas, guardias y disponibilidad, la vigencia de tales materias será desde el mes hábil siguiente a la firma del convenio. El convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

Al término de su vigencia se prorrogará tácitamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes, que habrá de realizarse por escrito en el periodo comprendido dentro de los 2 últimos meses anteriores a la fecha de expiración del presente convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, deberá procederse a la constitución de la Comisión Negociadora y al inicio de la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo señalado en el artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso de que la negociación del nuevo convenio resultase en un bloqueo definitivo de la misma, o bien no se produjera un avance razonable en el proceso de búsqueda del acuerdo, las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que se regulan en el artículo 31 del presente convenio, en los términos allí descritos.

Llegada la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio Colectivo, el mismo seguirá aplicándose hasta que se haya acordado un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras pactadas en este convenio, y las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando o disfrutaran las personas trabajadoras antes o después de la suscripción del mismo, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera regímenes, aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales, reglamentarias o convencionales, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

Artículo 7. *Garantía a título personal.*

En los casos en que la persona trabajadora perciba una remuneración fija a título personal, considerada en su conjunto y en cómputo anual, superior a la establecida en este convenio, le será respetada estrictamente a título personal, y ello sin perjuicio de las posibilidades de modificación sustancial contempladas en la legislación vigente.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable.

En el supuesto en que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo y sin efecto alguno o algunos de los

artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, la Comisión Negociadora se reunirá en el plazo máximo de 10 días hábiles siguientes a partir de la resolución correspondiente, y negociará la sustitución del texto afectado en un plazo no superior a 30 días naturales computados desde la finalización del plazo anterior.

El objetivo de dicho proceso de negociación será el de reestablecer el equilibrio interno del convenio que haya sido perdido en razón de los artículos, preceptos o condiciones declarados contrarios a Derecho o nulos.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produciría, las condiciones convenidas en el convenio colectivo de valor normativo continuarán subsistiendo transitoriamente durante el periodo citado.

CAPÍTULO II

Contratación laboral

Artículo 9. *Modalidades de contratación.*

La contratación del personal se formalizará por escrito y se ajustará a las normas legales generales del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante que resulte de aplicación.

En el ejercicio de las facultades otorgadas en el Estatuto de los Trabajadores, se convienen las siguientes particularidades de aplicación a las modalidades de contratación legalmente vigentes que se citan a continuación:

a. Contratación de duración determinada por circunstancias de la producción:

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando concurren circunstancias de la producción como el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida legalmente, podrá prorrogarse, por una única vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

Igualmente, la empresa, para cada centro de trabajo, podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. La empresa solo podrá utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, en cada centro de trabajo, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

b. Contratación fija-discontinua:

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tenga dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, incluidos aquellos proyectos específicos y autónomos a realizar en el marco de contratas mercantiles.

El llamamiento de las personas trabajadoras fijas-discontinuas se realizará por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente del mismo, con

una antelación mínima de 7 días, sin perjuicio de que por mutuo acuerdo se pueda anticipar la incorporación. Si, habiéndose llamada a la persona trabajadora fija-discontinua, ésta no se reincorporara, se entenderá que la misma ha causado baja voluntaria en la Empresa.

Dicho llamamiento se efectuará de conformidad con las necesidades específicas de cada centro de trabajo, por orden de antigüedad respecto a las personas trabajadoras que pertenezcan a cada puesto de trabajo cuyas funciones sea necesario cubrir respecto de cada centro de trabajo.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas causarán baja por orden inverso al de su llamamiento cuando vaya desapareciendo la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

Dado que los periodos de actividad no son homogéneos en cada campaña, el llamamiento se ajustará a las necesidades efectivas de la Empresa, sin que tal decisión suponga ni una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los fijos-discontinuos, ni un motivo de resolución de la relación contractual existente con los mismos, ni un indicio de voluntad alguna por parte de la empresa de rescindir tales relaciones.

La Empresa, en el último trimestre de cada año, trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual meramente estimativa del recurso a la contratación fija-discontinua.

Los personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán derecho a disfrutar de todas las prestaciones sociales reguladas en el presente convenio durante el periodo de actividad en que permanezcan efectivamente prestando servicios en la Empresa, y no así durante los periodos de inactividad. A efectos de indemnizaciones por extinción de la relación laboral, se computará únicamente la antigüedad correspondiente a los periodos de actividad de la persona trabajadora fija-discontinua.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 16.7 del ET, la empresa informará a las personas trabajadoras fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que la persona fija-discontinua pueda formular una solicitud de conversión voluntaria. Para ello, tendrá que dirigirse al Departamento de Recursos Humanos de la empresa y ésta, en su caso, valorará dicha solicitud, junto con las restantes (internas o externas), conforme al procedimiento de selección habitual en el que se tendrán en cuenta el perfil y las aptitudes requeridas para el puesto.

c. Contratos a tiempo parcial. Horas complementarias:

Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán los mismos derechos, beneficios sociales e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

El contrato a tiempo parcial se formalizará necesariamente por escrito, y figurará en el mismo el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su forma de distribución.

En dicho sentido, se permitirá expresamente que el contrato a tiempo parcial implique una acumulación de horas semanales o mensuales equiparables a las de una persona trabajadora a tiempo completo en dicho periodo acumulado, sin perjuicio de que las menores horas contratadas a realizar -en comparación a una persona trabajadora a tiempo completo- durante la restante jornada ordinaria anual.

En cuanto a las horas complementarias pactadas, las mismas no podrán ser inferiores al 30 % ni exceder del 60 % de las horas ordinarias contratadas.

Respecto a las horas complementarias de aceptación voluntaria, éstas podrán llegar a ser de hasta el 30 % de las horas ordinarias contratadas.

Las horas complementarias efectivamente trabajadas se retribuirán como ordinarias.

De conformidad con lo estipulado en el artículo 12.4.e del ET, la empresa informará a las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos vacantes, de manera que éstas

puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de las personas trabajadoras a tiempo parcial. Para ello, tendrá que dirigirse al Departamento de Recursos Humanos de la empresa y ésta, en su caso, valorará dicha solicitud, junto con las restantes (internas o externas), conforme al procedimiento de selección habitual en el que se tendrán en cuenta el perfil y las aptitudes requeridas para el puesto.

Artículo 10. *Teletrabajo.*

Se reconoce el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, o normativa que sustituya a las citadas disposiciones, así como a lo dispuesto en el presente artículo.

El teletrabajo está dirigido, en su caso, a personas trabajadoras en puestos de trabajo de servicios centrales que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad. En tales casos, se podrá realizar un máximo del 40 % de la jornada semanal en modalidad de teletrabajo.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

En el momento de la contratación se podrá concertar por escrito un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las dos partes podrá resolver el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización alguna.

La duración máxima del periodo de prueba será conforme a lo siguiente:

- Grupos profesionales I y II: 6 meses.
- Resto de grupos profesionales: 3 meses.

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 período de prueba, así como cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo, interrumpirán la duración del período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 12. *Preaviso.*

Las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria en la empresa o acogerse a una excedencia voluntaria deberán ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con la siguiente antelación:

- Grupos profesionales I y II: 60 días.
- Grupo profesional III: 30 días.
- Grupos profesionales IV, V, VI y VII: 15 días.

La baja voluntaria será vinculante para ambas partes desde el momento en que la Empresa tenga el conocimiento de dicha comunicación.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de esta el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO III**Tiempo de trabajo****Artículo 13. *Jornada máxima.***

La duración máxima de la jornada de trabajo en cómputo anual será de mil setecientos setenta y dos horas (1.772) de trabajo efectivo, sin perjuicio del respeto de los descansos legalmente previstos.

En cualquier caso, únicamente a aquellas personas trabajadoras de Verne Technology Group Servicios, SL que, a la fecha de firma del presente convenio, ya vengan realizando una jornada máxima anual de mil setecientos cincuenta y dos horas (1.752), les será respetada dicha jornada de manera *ad personam*.

Por su parte, los festivos se ajustarán al calendario laboral estatal, autonómico y local de cada centro de trabajo que corresponda en cada momento. Adicionalmente, los días 24 y 31 de diciembre se considerarán días no laborables.

Artículo 14. *Distribución irregular de la jornada.*

Dentro de la jornada de trabajo ordinaria, la Empresa dispondrá de una bolsa anual de 150 horas que podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año. Para hacer uso de este mecanismo de flexibilidad, la Empresa deberá comunicarlo al trabajador con un preaviso de 5 días, que podrá ser de 48 horas para un máximo de 50 horas de la citada bolsa.

En dicho sentido, se podrán acumular y redistribuir las horas en determinados periodos del año, tanto para el personal a tiempo completo como parcial.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, en defecto de pacto, deberán quedar compensadas en el plazo de seis meses desde que se produzcan.

En ningún caso, por aplicación de la citada distribución irregular, la jornada máxima diaria superará las 10 horas de trabajo efectivo.

En cualquier caso, en cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida en el artículo 13 del presente convenio.

Artículo 15. *Organización y desarrollo de la jornada.*

Dadas las circunstancias de imprevisibilidad de la actividad de la Empresa, sujeta a las oscilaciones de la demanda de servicios del cliente, o cualquier otra, se establece la flexibilidad como elemento consustancial a la idiosincrasia de la Empresa.

La Empresa, dentro de su facultad de organización, establecerá los correspondientes cuadrantes de horarios que reflejarán los turnos, servicios, descansos y vacaciones que sean necesarios para asegurar la operatividad del negocio.

En cuanto al personal que preste servicios de oficina tanto en las oficinas centrales de la Empresa, como en las oficinas de las distintas delegaciones, los tiempos de almuerzo y comida serán de una hora en su conjunto, los cuales no tendrán consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 16. *Guardias y disponibilidad.*

Las personas trabajadoras podrán realizar guardias y/o tiempos de disponibilidad cuando, por razones de servicio, así se requiera.

En general, la guardia consistirá en la necesidad de llevar a cabo trabajo efectivo para cubrir necesidades especiales del servicio en determinados momentos de la semana en los que, por regla general, la persona trabajadora no presta servicios.

Por su parte, el tiempo de disponibilidad consistirá, meramente, en que la persona trabajadora pueda estar localizable, disponible y pendiente de cualquier incidencia que pueda acaecer para acudir a prestar efectivamente sus servicios en determinados momentos de la semana en los que, por regla general, la persona trabajadora no presta servicios.

En dicho sentido, las guardias y tiempos de disponibilidad se regularán internamente en función del tipo de colectivo de que se trate, y con las siguientes especialidades concretas:

– I+M:

- Encargados de I+M: las guardias consistirán en 8 horas de trabajo efectivo los sábados, domingos y festivos en los que se requiera. De lunes a viernes no se realizarán guardias, salvo situaciones excepcionales.

- Supervisores de I+M: se establecerá una guardia que podrá requerirse tanto de lunes a viernes como en fines de semana y festivos, que implicará estar disponible para poder atender cualquier incidencia del servicio que pueda surgir.

– Redes e Infra (oficina):

- Las guardias y disponibilidades consistirán, por lo general, en un refuerzo durante el fin de semana y/o festivos (bien sea por peticiones expresas de clientes o por necesaria preparación previa del trabajo a realizar en lunes).

– Técnicos de Redes:

- Se establecerá una disponibilidad fuera de la jornada ordinaria de trabajo, que implicará estar disponible para acudir cuando se requiera a prestar efectivamente servicios y atender cualquier incidencia del servicio que pueda surgir. En caso de que se precise llevar a cabo una actuación, se abonarán las horas extras correspondientes si ya se ha cumplido con la jornada máxima a realizar en el momento de que se trate.

– Verne Technology Group Servicios, SL:

- Las guardias y disponibilidades quedarán circunscritas a los servicios de IT, y se regularán conforme a lo que se establezca a nivel interno en función de las necesidades.

El abono de la retribución correspondiente a dichas guardias será el establecido en el anexo II.

Artículo 17. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio tendrán derecho a disfrutar de 23 días laborables de vacaciones anuales, dentro del año natural.

El número de días a disfrutar será proporcional al periodo de tiempo trabajado en la empresa dentro del año natural.

Las fechas de disfrute de las vacaciones serán acordadas entre empresa y persona trabajadora, pudiendo disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente, cuando razones de servicio no hayan permitido a la persona trabajadora disfrutar de las mismas dentro del año natural.

En periodo de alta demanda o actividad, se establecerán turnos rotativos para atender a las necesidades del servicio.

Artículo 18. *Desconexión digital.*

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral.

Por ello, en el marco del presente convenio colectivo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el ejercicio del derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo.

Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho y no como una obligación, es decir, todas aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo.

Igualmente, los destinatarios internos de dichas comunicaciones podrán atenderlas durante su jornada laboral no estando obligados a responderlas fuera de dicha jornada, y ello salvo que concurran circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

CAPÍTULO IV

Prestaciones sociales

Artículo 19. *Incapacidad temporal.*

En caso de Incapacidad Temporal por contingencias comunes o profesionales de duración superior a 30 días, la persona trabajadora percibirá de la empresa, desde el primer día, un complemento tal que se asegure, junto con el pago de la prestación, el 100 % del salario mensual bruto –incluida la parte proporcional de las pagas extras– (considerando, a tales efectos, la media salarial mensual de los 12 últimos meses anteriores al mes de inicio de la Incapacidad Temporal) durante un plazo máximo de doce meses a partir del inicio de la Incapacidad Temporal.

En caso de que la Mutua colaboradora con la Seguridad Social o el INSS acuerde, en cualquier momento, la retirada de la prestación por alguna de las causas previstas en la legislación vigente (por ejemplo, por incomparecencia de la persona trabajadora a los reconocimientos médicos), la empresa quedará automáticamente eximida de la obligación regulada en este precepto de complementar.

En cualquier caso, la empresa solo estará obligada a complementar la prestación económica hasta la fecha de extinción de la relación laboral o bien hasta la fecha de suspensión de la relación por excedencia voluntaria, si éstas se produjeran antes de que se cumplan los plazos de doce meses anteriormente expuestos.

El complemento de prestación de IT regulado en el presente artículo entrará en vigor a partir del día de la firma del presente convenio.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 20. *Clasificación por grupos profesionales.*

Las personas trabajadoras serán adscritas a los siguientes grupos profesionales, dentro de los cuales existirán los niveles salariales que a continuación se establecen.

- Grupo I. Directores.
- Grupo II. Responsables/Ingeniero Nivel II.
- Grupo III. Especialistas/Ingeniero Nivel I.
- Grupo IV. Técnicos Estructura.
- Grupo V. Supervisores/Técnicos Proyectos.
- Grupo VI. Técnicos/Administrativos Nivel III.
- Grupo VII:
 - Técnicos/Administrativos Nivel II.
 - Técnicos/Administrativos Nivel I.

A partir del 1 de enero de 2026, todos aquellos Técnicos de Nivel I y II que acumulen ya un año de antigüedad, pasarán al Grupo VI.

Las partes negociadoras del presente convenio acuerdan establecer el desarrollo de los citados grupos profesionales, en cuanto a sus tareas, funciones y demás elementos relativos a la adscripción del personal en cada uno de dichos grupos en un plazo máximo de un año a contar desde el 1 de enero de 2026.

CAPÍTULO VI

Régimen Retributivo

Artículo 21. *Retribuciones de convenio.*

La estructura salarial del presente convenio se compone de los siguientes conceptos:

– Salario Base: Se entiende por salario base la retribución correspondiente a la persona trabajadora en función de las tareas desarrolladas y en función de la integración en un puesto tipo determinado según el sistema de clasificación de la Empresa.

Su cuantía se establece en la tabla salarial del anexo I, entrando la misma en vigor con efectos del 1 de enero de 2025.

– Plus de asistencia/Plus de trabajo remoto: Se regula un plus que compensa la asistencia al puesto de trabajo y/o el trabajo en remoto (teletrabajo), según el caso.

Su cuantía se establece en la tabla salarial del anexo I, entrando la misma en vigor con efectos del 1 de enero de 2025.

Artículo 22. *Congelación del complemento de antigüedad y cambio de denominación.*

El complemento de antigüedad que vinieran percibiendo las personas trabajadoras a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo se congelará en el importe que se venga percibiendo en dicho momento, y pasará a denominarse *Complemento Personal de Convenio*, el cual no será objeto de revalorización pero tampoco podrá ser objeto de absorción por las subidas de las retribuciones de convenio.

Artículo 23. Otros conceptos salariales.

Las personas trabajadoras podrán percibir, también, los siguientes:

- Guardias y disponibilidad: Se establecerá un importe por guardias y disponibilidad, en función del tipo de la misma y del colectivo al que afecte, de conformidad con lo establecido en el anexo II del presente convenio. Los citados importes en dicho Anexo se mantendrán vigentes e inalterados durante todos los años de vigencia del convenio.
- Complemento Personal de Convenio: Retribuye el importe de antigüedad congelado y no absorbible de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.
- Otros complementos: Adicionalmente, la persona trabajadora podrá percibir otros complementos compensables y absorbibles (fijos y/o variables) que retribuyen elementos vinculados a la cantidad/calidad del trabajo y otras circunstancias personales y/o pactadas individualmente.

Artículo 24. Dietas.

Las personas trabajadoras tendrán derecho al abono de las dietas que correspondan en cada caso, conforme a los importes establecidos en el anexo III del presente convenio colectivo. Los citados importes en dicho anexo se mantendrán vigentes e inalterados durante todos los años de vigencia del convenio.

Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias y forma de pago. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una gratificación extraordinaria en verano (julio) y otra en navidad (diciembre) que estará compuesta por el salario fijo, esto es, salario base y plus de asistencia/teletrabajo.

En cualquier caso, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir su salario bruto anual en 12 pagas ordinarias (esto es, con las citadas pagas extraordinarias prorrateadas) si así lo solicita expresamente a la Dirección de la empresa, debiendo solicitarse durante la primera quincena del mes de diciembre con efectos de cara al año natural siguiente, sin que se admitan nuevas solicitudes de cambio en la forma de pago de las pagas extraordinarias (tras la primera solicitud) durante la vigencia del presente convenio colectivo. En cuanto al personal de nueva incorporación, éste tendrá que solicitarlo durante los primeros quince días naturales posteriores a su contratación, sin que, tampoco, se admitan nuevas solicitudes de cambio en la forma de pago de las pagas extraordinarias (tras la primera solicitud) durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 26. Revisión salarial.

Las condiciones económicas que regirán durante el año 2025, con efectos desde el 1 de enero de dicho año, serán las que se establecen para cada uno de los grupos profesionales recogidos en las tablas del anexo I.

CAPÍTULO VII**Régimen disciplinario****Artículo 27. Faltas.**

Se considerará falta toda acción u omisión del trabajador que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales, y en especial por las previstas en el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves:

a. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días, no superiores a treinta minutos, salvo que de dicha impuntualidad se deriven perjuicios a la empresa. Si las faltas son superiores a treinta minutos o se hubieran derivado perjuicios, se considerará grave.

b. Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.

c. No notificar con carácter previo la falta de asistencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

d. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a otras personas trabajadoras la falta se considerará grave.

e. Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de materiales, utensilios, enseres y/o, particularmente, en los vehículos de la empresa.

f. Falta de aseo y/o limpieza personal.

g. No atender a los clientes con corrección y/o diligencia.

h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, incluso ocasionales.

i. Discutir con otras personas trabajadoras dentro de la jornada de trabajo. Si tal discusión tiene lugar en presencia de público, la falta se considerará grave.

2. Faltas graves:

a. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días, superior a treinta minutos o de las que se deriven perjuicios a la empresa.

b. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia del trabajo, inferiores a treinta minutos, cometidas durante el período de treinta días.

c. Faltar dos o tres días al trabajo durante el periodo de treinta días sin causa que lo justifique. No obstante, bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a otra persona trabajadora o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

d. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando como consecuencia del mismo causase perjuicio de menor consideración a la empresa o a otras personas trabajadoras.

e. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y/o obstrucción a la introducción de nuevos métodos de trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, partes de incidencias, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y/o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras, se considerará falta muy grave.

f. Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

g. La negligencia, descuido o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para otras personas trabajadoras, o peligro de averías para las instalaciones o vehículos, se considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i. Realizar, sin el oportuno permiso y de manera puntual, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo puntual para usos propios de herramientas o vehículos de la empresa. Si se genera cualquier tipo de perjuicio a la empresa, daño reputacional o revelación de secretos e información sensible, la falta será calificada como muy grave, e igualmente si se detecta que el comportamiento descrito en el presente apartado no ha sido puntual o excepcional.

j. Discutir con otras personas trabajadoras dentro de la jornada de trabajo, si tal discusión tiene lugar en presencia de clientes o público.

k. La embriaguez o toxicomanía durante la jornada laboral aunque no repercuta en el trabajo.

l. La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

3. Faltas muy graves:

a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia del trabajo, superiores a treinta minutos, cometidas durante el período de treinta días.

b. Diez o más faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte en un año, inferiores a treinta minutos; o cinco durante seis meses o diez en doce, superiores a treinta minutos.

c. Las faltas injustificadas al trabajo durante más de tres días en un periodo de treinta días.

d. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar. Dentro de este apartado se entenderá incluida cualquier práctica de venta ilícita o simulada, o cualquier venta contraria a los procedimientos vigentes en la Empresa.

e. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, así como toda prolongación injustificada de tal baja.

f. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de las demás personas trabajadoras o clientes.

g. La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta en el trabajo.

h. Violar el secreto de la correspondencia u otros documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

i. Dedicarse a actividades profesionales por cuenta propia o ajena o colaborar en actividades de la misma rama sectorial de la empresa, salvo autorización expresa de la misma.

j. Falta de respeto y consideración hacia sus superiores, otras personas trabajadoras o familiares de los mismos, así como a clientes y/o sus acompañantes.

k. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l. Originar riñas y pendencias con las demás personas trabajadoras, clientes o proveedores, o en presencia de clientes.

m. No comunicar la privación del permiso de conducir, cuando este sea imprescindible para el desempeño del trabajo, o aportar documentación para la conducción de vehículos falsa.

n. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y/o obstrucción a la introducción de nuevos métodos de trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, partes de incidencias, etc., si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y/o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa u otras personas trabajadoras.

o. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para otras personas trabajadoras, o peligro de averías para las instalaciones propias o de clientes. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

p. Realizar, sin el oportuno permiso y de manera no puntual, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo no puntual para usos propios de herramientas o vehículos de la empresa. Si se genera cualquier tipo de perjuicio a la empresa, daño reputacional o revelación de secretos e información sensible, la falta será calificada como muy grave aunque el comportamiento descrito en el presente apartado haya sido puntual o excepcional.

q. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando como consecuencia del mismo causase perjuicio de consideración a la empresa o a otras personas trabajadoras.

r. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mismo semestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 28. Sanciones.

Las sanciones consistirán en:

1. Por faltas leves:

- a. Amonestación verbal o escrita.
- b. Suspensión de empleo y salario hasta tres días.

2. Por faltas graves:

- a. Suspensión de empleo y salario de cuatro a veinte días.

3. Por faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a 90 días.
- b. Despido. En caso de que la falta muy grave pueda ser considerada como constitutiva de la máxima sanción por despido, la Empresa dará una audiencia previa a la persona trabajadora de 48 horas desde la comunicación de los hechos sancionables para que la persona trabajadora pueda formular, en su caso, las alegaciones que considere respecto a los citados hechos, tras lo cual la Empresa podrá comunicar formalmente el despido si finalmente procediera.

CAPÍTULO VIII

Seguridad e Higiene

Artículo 29. Seguridad y Salud Laboral.

En los aspectos relativos a seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo, vigentes en cada momento, a las que se someten tanto la Empresa como todas las personas trabajadoras que la integran.

En los centros de trabajo de menos de 50 personas, los delegados y delegadas de personal podrán designar de entre la plantilla de la empresa un delegado de prevención, que tendrá las mismas garantías que el comité de empresa o los delegados de personal incluyendo el crédito de horas sindicales.

Los sindicatos con representación en el comité de empresa designarán en proporción a su representación a los delegados y delegadas de prevención, que también podrán ser de la plantilla del centro de trabajo, tendrán las mismas garantías que el comité de empresa incluyendo el crédito de horas sindicales.

CAPÍTULO IX

Derechos de representación

Artículo 30. Comisión Paritaria.

Con la finalidad de conocer cuantas cuestiones relacionadas con la interpretación o aplicación de este convenio se planteen, se constituye una Comisión Paritaria que estará formada por 5 representantes de la parte empresarial y 5 de las organizaciones sindicales que suscriben este convenio, designados por éstas al efecto, cualquiera de los

cuales podrá ser sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del convenio o, en su defecto, por otro representante legal de las personas trabajadoras u otro representante de la Empresa, según se trate.

Las cuestiones que se sometan a la Comisión Paritaria deberán ser formuladas por escrito, con expresión detallada de la consulta o cuestión planteada, disponiendo la Comisión de un plazo de 7 días hábiles para reunirse y adoptar la resolución que proceda.

Se considerará que existe acuerdo de la Comisión Paritaria cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte Empresarial, requiriéndose para determinar la voluntad de cada parte el acuerdo mayoritario de sus propios miembros.

Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria se regirán por lo establecido en el artículo 31 del presente convenio.

Artículo 31. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse expresamente al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI), con la finalidad de acudir a procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en las materias contenidas en el párrafo siguiente.

Se someterán a los procedimientos del ASAC VI:

- a. Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria.
- b. Los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de inaplicación de condiciones de trabajo.
- c. El bloqueo en la negociación de la renovación del convenio colectivo o la situación en que no se produjera un avance razonable en la búsqueda del acuerdo, tramitándose de esta forma un procedimiento de aplicación directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. A estos efectos, las partes pactan el carácter voluntario en el sometimiento al procedimiento arbitral.

Artículo 32. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

De conformidad a lo establecido por el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, en los términos previstos en el primero de los preceptos citados, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el supuesto de acuerdo entre las partes éste se notificará a la Comisión Paritaria del convenio, así como se comunicará a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.

En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la misma fuese planteada. Si no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria, ésta no se pronunciara en el plazo indicado, o no se alcanzara acuerdo en su seno, en virtud de lo establecido en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes estarán a lo dispuesto en el artículo 30 anterior.

CAPÍTULO X

Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos

Artículo 33. Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas deberán contener medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

Las evaluaciones de riesgos laborales deberán tomar en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Dentro de los términos contemplados en la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la empresa podrá adaptar las condiciones y horarios de trabajo de los días en los que se emitan avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen a continuación:

1. Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso, se priorizará la sustitución de la realización de las tareas inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

2. Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de:

- a) Intentar, en la medida de lo posible, realizar la jornada de forma continuada.
- b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria.
- c) Posponer la hora de inicio de la jornada diaria.
- d) Interrumpir la jornada diaria.
- e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo.
- f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria. g) Posponer la hora de finalización de la jornada diaria.

3. Si se interrumpiesen tareas durante la jornada diaria, éstas se podrán reanudar en el mismo día en las horas en las que no concurren dichos fenómenos meteorológicos adversos o, de concurrir, se garantiza la debida protección de la persona trabajadora. Si la empresa plantease que la reanudación conllevara terminar la jornada laboral más tarde el horario inicialmente previsto, y siempre que ellos sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para las obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, deberá comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, y la realización de la jornada fuera del horario ordinario habrá de contar con el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

4. Siempre que ello sea posible, tanto desde el punto de vista organizativo y productivo, como que la legislación municipal o autonómica que fuese de aplicación permita la ampliación de horarios para las obras y trabajos de construcción, modificación, reparación o derribo de edificios e infraestructuras, se podrán adelantar y/o posponer las horas de inicio y de terminación de la jornada diaria inicialmente previstas. La posposición de la hora de terminación de la jornada diaria inicialmente prevista no podrá llevarse a cabo durante el periodo de jornada continuada establecida en este convenio, salvo que medie el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

5. La empresa, para la adaptación de las condiciones de trabajo enumerada en el apartado 2 de los días afectados por aviso de nivel naranja o rojo emitido por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevada extremas, deberá preavisar a la persona trabajadora, y comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, con un mínimo de 72 horas (antelación con la que la AEMET emite la información). Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

6. Si la AEMET desactivase el aviso de fenómeno meteorológico adverso de nivel naranja o rojo para el o los días que la empresa hubiese preavisado de la adaptación de las condiciones de trabajo, si aquella quisiera dejar sin efecto ésta, deberá recabar el consentimiento expreso de la persona trabajadora lo antes posible y, en cualquier caso, antes del inicio de la jornada laboral del día en cuestión, y comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

7. Cuando la AEMET emitiese un «aviso especial» o «excepcional», en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 5 para la adaptación de las condiciones de trabajo. En estos supuestos, la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo. Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.

8. Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.

9. La persona trabajadora deberá recuperar el 70 % de las horas de trabajo de los días afectados por los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que dieron lugar a que no trabajase la totalidad de la jornada diaria prevista, debiendo conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de dicha recuperación; la recuperación deberá llevarse a cabo dentro de los 6 meses siguientes al día en que se produjo la adaptación de las condiciones de trabajo. En todo caso, serán de aplicación prioritaria las reglas específicas en materia de recuperación de horas de trabajo no trabajadas como consecuencia de la emisión de avisos de nivel naranja o rojo por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevada extremas que expresamente estuviesen regulados en pactos de empresa o en este propio convenio,

siempre que éste lo hubiese regulado con posterioridad a la entrada en vigor de la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, introducida por el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, y en ambos se estableciese una recuperación inferior.

10. Durante la prestación del trabajo a que se refiere el apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente, así como la duración máxima de la jornada diaria regulada en este convenio.

11. En el caso de que se produjeran cambios normativos que afectasen, total o parcialmente, al contenido del presente artículo, las parte firmantes de este convenio se comprometen a realizar las adaptaciones a los mismos que resulten oportunas, debiéndose mantener, en todo caso, la finalidad, espíritu y objeto del mismo.

Disposición adicional primera. *Garantía de revalorización salarial del 3 %.*

Aquellas personas trabajadoras que perciban un salario global, en cada uno de los años de vigencia del presente convenio, que no supere los 36.000 euros brutos anuales, se garantizará la percepción por su parte de un importe equivalente a la revalorización del 3 % de las tablas salariales de convenio incluidas en el anexo I, de modo que no se aplicará compensación o absorción del referido porcentaje.

Disposición adicional segunda. *Igualdad y prevención del acoso.*

En esta materia las partes se remiten a las disposiciones del Plan de Igualdad de la empresa así como, igualmente, al protocolo de acoso establecido en la misma.

Disposición adicional tercera. *Medidas específicas de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.*

Se adjunta al presente convenio, como anexo IV, el conjunto de medidas negociadas vinculadas a la protección de las personas trabajadoras LGTBI en el ámbito de VERNE.

Disposición final. *Normativa supletoria.*

En todo lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás disposiciones de aplicación.

ANEXO I

Tablas salariales 2025, 2026 y 2027

Tablas 2025

Categoría	Bruto tablas – Euros	S. Base – Euros	Plus Asis./Teletra. – Euros
Grupo I. Directores.	30.900	30.000	900
Grupo II. Responsables/Ingeniero Nivel II.	29.458	28.558	900
Grupo III. Especialistas/Ingeniero Nivel I.	25.544	24.644	900
Grupo IV. Técnicos Estructura.	20.600	19.700	900
Grupo V. Supervisores.	19.055	18.155	900
Grupo VI. Técnicos/Administrativos Nivel III.	18.643	17.743	900

Categoría	Bruto tablas – Euros	S. Base – Euros	Plus Asis./Teletra. – Euros
Grupo VII. Técnicos/Administrativos Nivel II.	18.128	17.228	900
Grupo VII. Técnicos/Administrativos Nivel I.	17.665	16.765	900

Tablas 2026

Categoría	Bruto tablas – Euros	S. Base – Euros	Plus Asis./Teletra. – Euros
Grupo I. Directores.	31.827	30.927	900
Grupo II. Responsables/Ingeniero Nivel II.	30.342	29.442	900
Grupo III. Especialistas/Ingeniero Nivel I.	26.310	25.410	900
Grupo IV. Técnicos Estructura.	21.218	20.318	900
Grupo V. Supervisores.	19.627	18.727	900
Grupo VI. Técnicos/Administrativos Nivel III.	19.202	18.302	900
Grupo VII. Técnicos/Administrativos Nivel II.	18.672	17.772	900
Grupo VII. Técnicos/Administrativos Nivel I.	18.194	17.294	900

Tablas 2027

Categoría	Bruto tablas – Euros	S. Base – Euros	Plus Asis./Teletra. – Euros
Grupo I. Directores.	32.782	31.882	900
Grupo II. Responsables/Ingeniero Nivel II.	31.252	30.352	900
Grupo III. Especialistas/Ingeniero Nivel I.	27.100	26.200	900
Grupo IV. Técnicos Estructura.	21.855	20.955	900
Grupo V. Supervisores.	20.215	19.315	900
Grupo VI. Técnicos/Administrativos Nivel III.	19.778	18.878	900
Grupo VII. Técnicos/Administrativos Nivel II.	19.232	18.332	900
Grupo VII. Técnicos/Administrativos Nivel I.	18.740	17.840	900

ANEXO II

Tabla de guardias y disponibilidad

Área	Puestos	Guardia entre semana	Guardia simple	Guardia completa	Lunes a viernes – Euros	Fines de semana y festivos – Euros
		Lunes a viernes – Euros	Fines semana y festivos – Euros	Fines semana y festivos – Euros		
I+M.	Encargado.	30,00	–	125,00	–	–
	Supervisor.	30,00	–	90,00	–	–
	Técnico Administrativo.	25,00	–	75,00	–	–
REDES & INFRA.	Supervisor Redes.	–	–	–	–	–
	Técnico Redes.	–	–	–	15,00	15,00
	Supervisor Infraestructuras.	–	–	–	–	–
	Técnico Infraestructuras / Proyectos.	–	–	–	–	–
	Coordinador Mantenimiento.	25,00	50,00	75,00	–	105,00
	Encargado Mantenimiento.	25,00	50,00	75,00	–	105,00
	Técnico Mantenimiento Oficina.	25,00	50,00	75,00	–	105,00
ENERGÍA.	Técnico Asbuilt & Certificación.	25,00	50,00	75,00	–	–
	Técnico Oficina Técnica.	25,00	50,00	75,00	–	–
	Gestor Energía.	25,00	50,00	75,00	–	–
VERNE SERVICIOS.	Verne Servicios.			75,00	40,00	40,00

ANEXO III

Dietas

- Media dieta (comida) por desplazamientos a nivel nacional: 13,5 euros.
- Dieta por desplazamientos a nivel nacional con pernocta fuera del domicilio: 31,87 euros.
- Dieta por desplazamientos a nivel internacional con pernocta fuera de domicilio: 50 euros.

ANEXO IV

Medidas de protección respecto a personas LGTBI

1.1 Descripción de medidas concretas

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
SELECCIÓN.							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección de VERNE.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Garantizar la objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.					
1	SELECCIÓN.	Garantizar que los procedimientos de selección y todos sus documentos (solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección) cumplan un lenguaje neutro, y no respondan a estereotipos (sesgos inconscientes en materia de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales, estilo de comunicación no inclusiva, etc.).	Selección.	Primer semestre 2025.	Alta.	Documentación de selección: solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección.	Personal de selección.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		La igualdad de trato y oportunidades en los procedimientos de selección para el acceso a la Empresa.					
2	SELECCIÓN.	Revisar y, en su caso, actualizar, el procedimiento de selección (interna y externa), incluidos sus criterios, para asegurar que son claros y concretos, priorizando la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.	Selección.	Primer semestre 2025.	Media.	Procedimiento de selección y guion de entrevista.	Personal de selección.
3	SELECCIÓN.	Revisar y, en su caso, actualizar, el guion de entrevista para asegurar que no existe ninguna pregunta que pueda ser discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	Selección.	Primer semestre 2025.	Media.	Procedimiento de selección y guion de entrevista.	Personal de selección.
4	SELECCIÓN.	Formación continua y de reciclaje al personal encargado de selección en materias de igualdad de las personas LGTBI, con un curso específico de igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes en procesos de selección y en nueva normativa o reales decretos y objetivos de este Plan, así como en los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de selección. Se garantizará que esta información la reciban las personas que se incorporen durante la vigencia del presente Plan.	Formación.	Curso específico en el segundo semestre de 2025 y formación continua durante la vigencia del presente Plan.	Media.	Registro de cursos de formación impartidos al área de selección.	Cursos de formación impartidos por especialistas en la materia.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
CONTRATACIÓN.							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Mantener el compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las nuevas contrataciones de la Empresa.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Comunicar, desde el momento de la contratación, los recursos y medidas disponibles en la Empresa para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.					
5	CONTRATACIÓN.	Facilitar junto con el contrato de trabajo, un documento que contenga el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI. En este sentido, el documento contendrá información sobre cómo acceder al Plan para la Igualdad de las personas LGTBI y al Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Formulario de documentación entregada en el momento de la contratación.	Personal de RR. HH y medio informático para crear y mantener el formulario.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Priorizar la idoneidad del puesto en los procesos de selección y contratación.					
6	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación e idoneidad de la persona solicitante para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.	Selección.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Documentación de selección: solicitudes, formularios, anuncios, manual y guía de selección.	Personal de selección.
7	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.	Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales, de manera que los resultados de las mismas no puedan inferir en el proceso de selección.	P.R.L. y Selección.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Aplicación de la medida.	P.R.L. y Selección.
FORMACIÓN.							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Acercar las acciones formativas a la plantilla, implantando acciones formativas específicas en materia de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Facilitar el acceso de todas las personas trabajadoras a formaciones en materia de igualdad de las personas LGTBI.					
8	FORMACIÓN.	Integrar 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. Estos módulos se dirigirán dirigidos a toda la plantilla.	RR. HH./PRL.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de formación de la persona trabajadora.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear la posibilidad de registro en la Intranet.
9	FORMACIÓN.	Informar una vez al año durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento de los datos relativos a la formación anual en materia de igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.	RR. HH. y Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de formaciones.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
10	FORMACIÓN.	Invitar a la plantilla, a través de los representantes de las personas trabajadoras que integren la Comisión de Seguimiento, que propongan nuevas formaciones que consideren oportunas para promocionar y divulgar en la Empresa la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de encuestas realizadas.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
11	FORMACIÓN.	La Empresa registrará en el plan de formación anual toda la formación impartida a la plantilla en materia de igualdad de las personas LGTBI y fomentarán a través de los medios de comunicación de la empresa que las personas trabajadoras actualicen la formación obtenida fuera de esta.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Baja.	Registro de formaciones.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Promover la formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, entre el personal relacionado con la organización de la Empresa.					
12	FORMACIÓN.	Actualización y formación continua a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes, con un módulo específico para la prevención de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y específicamente al personal de Dirección, Mandos y responsables de RR.HH. que se ocupen de la selección, promoción y formación. Esta formación tendrá contenidos específicos de cada una de las áreas de actuación.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de formaciones.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
13	FORMACIÓN.	Informar a la plantilla, a través de la herramienta corporativa, reuniones y otros medios disponibles, dentro de la jornada de trabajo, sobre este Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	Formación.	Primer semestre 2025.	Alta.	Registro de la formación del Plan.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
14	FORMACIÓN.	Difundir a toda la plantilla la existencia de un protocolo para el acompañamiento a las personas trans en el empleo.	Formación.	Durante la vigencia del plan.	Alta.	Registro de acciones de difusión con el contenido descrito en la medida.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
15	FORMACIÓN.	Continuar revisando el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (publicaciones, manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de igualdad y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Cuando se contrate la formación a una empresa externa, se informará de la medida y política de la empresa en materia de igualdad de las personas LGTBI con el objetivo de que los contenidos sean igualmente los idóneos.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de revisiones de programas formativos existentes y registro de información a proveedores externos según se describe en la medida.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.
16	FORMACIÓN.	La Comisión de Seguimiento, con representación de las dos partes, podrá participar en todas aquellas acciones formativas e informativas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI y sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, que se impartan a los distintos colectivos de la plantilla. Adicionalmente, en el caso de no disponer los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de formación específica en materia de igualdad de las personas LGTBI, se facilitará la misma.	Formación.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de la formación del plan de igualdad a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.	Personal de formación y herramienta informática para crear y mantener el registro.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
PROMOCIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL.							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Garantizar la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI, garantizando la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.					
17	PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.	Continuar revisando los procedimientos internos de promoción y comprobar que no conlleven discriminación directa o indirecta por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, aplicando en estos los principios de valoración objetiva y de no discriminación, y basándose en criterios como cualificación y capacidad, garantizando así el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.	Desarrollo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Procedimiento de selección para promoción interna.	Personal de RR. HH.
CONCILIACIÓN E IGUALDAD DE LAS FAMILIAS LGTBI.							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Promover la igualdad de las Familias LGTBI dentro de la Empresa en todos los momentos de su vida laboral.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Promover medidas que aseguren la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.					
18	CONCILIACIÓN.	Continuar revisando que todos los permisos, licencias, excedencias y demás medidas destinadas a favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar podrán ser disfrutadas por todas las personas trabajadoras de la Empresa, sin que pueda existir discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, se establezcan para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.	RR. HH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro de acciones implementadas para lograr el fin descrito en la medida.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear y mantener el registro.
CONDICIONES DE TRABAJO.							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Garantizar que el sistema de la Empresa cumple con la aplicación del principio de igualdad de las personas LGTBI.					
19	CONDICIONES DE TRABAJO.	Continuar revisando que la descripción de los puestos de trabajo no incluye ningún tipo de sesgo o discriminación por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.	RR. HH.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Organigramas y descripciones de puestos.	Personal de RR. HH. y medio informático para modificar los organigramas y descripciones de puesto.
20	CONDICIONES DE TRABAJO.	Se entregará a la Comisión de Seguimiento la descripción de cada puesto de trabajo en la Empresa, con la valoración correspondiente y, en su caso, se revisará.	Dirección Jurídico Laboral.	Segundo semestre de 2025.	Media.	Entrega de las descripciones de puestos actualizadas.	Personal de la Dirección Jurídico Laboral.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
21	CONDICIONES DE TRABAJO.	Reconocimiento de permiso retribuido de máximo 24 horas anuales de trabajo efectivo, para la asistencia a consultas médicas y realización de trámites legales relativos al proceso de transición de las personas trans. Alcanzado el límite temporal establecido, las personas trabajadoras podrán ausentarse para las finalidades descritas, siendo dicha ausencia justificada pero no retribuida, por lo que no podrá dar lugar a infracción o despido, ni se tomará en consideración para el cálculo de complementos relacionados con la asistencia.	RR.HH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de solicitudes realizadas a RR.HH. y medidas llevadas a cabo para dar respuesta a las mismas.	Personal de RR.HH.
PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Garantizar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso o violencia contra las personas LGTBI.					
22	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI que consta en el ANEXO del presente Plan para la Igualdad de las personas LGTBI.	Comisión negociadora del Plan.	Inmediata.	Alta.	Aprobación del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Comisión Negociadora del Plan LGTBI (Parte Empresarial y Parte Social).
23	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Acciones de sensibilización e información sobre conductas contra las personas LGTBI en el trabajo, con especial incidencia en el acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Estas acciones de sensibilización incluirán en la formación de igualdad un módulo específico sobre el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	Dirección Jurídico Laboral y formación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de acciones efectuadas según se describe en la medida.	Personal de RR. HH.
24	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar anualmente durante la vigencia del Plan LGTBI a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre los procesos iniciados por acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y denuncias formuladas por empresa.	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia de Plan.	Media.	Registro con los datos indicados en la medida.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear y mantener el registro.
25	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar a las personas trabajadoras de la plantilla de la existencia del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como del contenido del mismo (canal de denuncias, Comisión de Investigación, procedimiento que se lleva a cabo, etc.).	Dirección Jurídico Laboral.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro con los datos indicados en la medida.	Personal de RR. HH. y herramienta informática para crear y mantener el registro.
26	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Garantizar la existencia de baños y vestuarios inclusivos.	P.R.L.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de actuaciones realizadas.	P.R.L.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
27	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Adaptación de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la inclusión de nuevos ítems para la evaluación de discriminación por sexo y/o género.	P.R.L.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de actuaciones realizadas.	P.R.L.
28	PREVENCIÓN DEL ACOSO Y VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Excluir del reconocimiento médico las pruebas clínicas que evalúen valores hormonales.	P.R.L.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Registro de actuaciones realizadas.	P.R.L.
ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.							
OBJETIVO PRINCIPAL.		Conseguir la actuación de la Empresa frente a las situaciones de acoso o violencia frente a las personas LGTBI.					
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Incluir en el régimen sancionador las situaciones de acoso y violencia frente a las personas LGTBI.					
29	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Integrar específicamente en el régimen disciplinario las infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.	RR. HH y Comisión de Investigación del Régimen Disciplinario.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro con los datos indicados en la medida.	RR.HH., Comisión de Investigación del Régimen Disciplinario y herramienta informática para crear y mantener el registro.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Procurar el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.					
30	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Informar anualmente durante la vigencia del Plan a la Comisión de Seguimiento del Plan sobre el correcto cumplimiento del Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	RRHH y Comisión de Investigación del Protocolo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de procedimientos llevados a cabo cumpliendo con el Protocolo frente al total de denuncias.	RRHH, Comisión de Investigación del Protocolo y herramienta informática para crear y mantener el registro.
31	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Asegurar la ausencia de represalias frente a las personas trabajadoras que inicien el procedimiento fijado en el Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.	RRHH y Comisión de Investigación del Protocolo.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Número de procedimientos llevados a cabo cumpliendo con el Protocolo frente al total de denuncias.	RRHH, Comisión de Investigación del Protocolo y herramienta informática para crear y mantener el registro.
32	ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.	Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación.	RRHH.	Durante la vigencia del Plan.	Alta.	Registro con los datos indicados en la medida.	RR.HH., Comisión de Investigación del Régimen Disciplinario y herramienta informática para crear y mantener el registro.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
COMUNICACIÓN.							
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad de las personas LGTBI.					
33	COMUNICACIÓN.	Realizar recomendaciones sobre el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no discriminatorios por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales en los documentos internos, las comunicaciones internas (Intranet, correo electrónico, televisores y otros soportes de comunicación) y RRSS, así como, formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la Empresa en materia de igualdad de las personas LGTBI.	Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Aplicación de la medida.	Personal de Comunicación.
34	COMUNICACIÓN.	Corregir la terminología utilizada. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras.	Comunicación y RRHH.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Aplicación de la medida.	Personal de Comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI.					
35	COMUNICACIÓN.	Publicar un acceso directo al Plan LGTBI en la intranet de la Empresa y dar difusión de aquel, así como del nuevo Protocolo de Actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Se realizará una campaña específica de difusión del Plan para la Igualdad de las personas LGTBI por cada aniversario de la firma.	Comunicación.	Inmediato.	Alta.	Aplicación de la medida.	Personal de comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.					
36	COMUNICACIÓN.	Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades de las personas LGTBI en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla publicitando el compromiso de la Empresa con la igualdad de las personas LGTBI, con el objetivo de dar a conocer entre la plantilla los objetivos del presente Plan, así como sus avances.	Comunicación.	Durante la vigencia del Plan.	Media.	Aplicación de la medida.	Personal de comunicación.
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Fomentar la participación de las personas trabajadoras en asegurar un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.					
37	COMUNICACIÓN.	Por parte de la Empresa se habilitará un procedimiento para que las personas trabajadoras, de forma anónima, puedan exponer sus intereses, preocupaciones y propuestas de medidas en relación con las personas LGTBI en el entorno laboral a los miembros de la comisión de seguimiento.	RR. HH.	Segundo trimestre de 2025.	Alta.	Creación del formulario.	RR. HH. y plataforma interna.
38	COMUNICACIÓN.	La Comisión de Seguimiento creará un buzón donde las personas trabajadoras puedan canalizar sus propuestas sobre las medidas que puede llevar a cabo la Empresa para favorecer un entorno laboral seguro para las personas LGTBI.	RR. HH. y Comunicación.	Segundo trimestre de 2025.	Media.	Creación del buzón.	RR. HH. y Comunicación, RLPT y buzón de propuestas.

N.º	Área	Medida	Responsable	Plazos ejecución	Priorización	Indicadores	Medios y recursos
NEGOCIACIÓN COLECTIVA.							
OBJETIVO ESPECÍFICO.		Fomentar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas en materia LGTBI.					
39	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión en el convenio colectivo del VERNE de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, sin perjuicio de que dichas cuestiones ya quedan recogidas en este protocolo LGTBI.	RLPT, RR.HH. y Dirección.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Inclusión de un apartado concreto en materia de fomento de la diversidad y de la igualdad de las personas LGTBI en el convenio colectivo de la Empresa.	RR. HH., Dirección y RLTP.
40	NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	Impulsar la corrección en la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo.	RLTP, RR. HH. y Dirección.	Durante la vigencia del plan.	Media.	Aplicación de la medida.	RR. HH., Dirección y RLTP.