

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22411 *Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de la empresa Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU (código de convenio n.º 90006382011990), que fue publicado en el BOE de 9 de octubre de 2023, por el que se aprueba la modificación de los artículos 22, 36, 59 y del anexo I, así como la inclusión del artículo 43 bis y del anexo II, acuerdo que ha sido suscrito el día 29 de septiembre de 2025, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 24 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO

Acta de la Comisión Permanente de Negociación del Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech

En Madrid, a 29 de septiembre de 2025.

REUNIDOS

Por la parte empresarial, asisten las personas designadas para formar parte de la Comisión Negociadora para la modificación del Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech que seguidamente se relacionan:

- Yolanda Hernández García.
- Elena Granero Martínez.

Asesor:

- José Luis Díez González.

Por la parte social, y en su condición de miembros del Comité Intercentros, con la facultad para negociar el convenio colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 61 del mismo:

- Aurora Navarro Iglesias (CCOO).
- María Rocío Gómez Pérez (CCOO).
- Susana Pérez Pérez (CCOO).
- María Antonia López Ajenjo (CCOO).
- Antonio Sánchez Jerez (CCOO).
- Eduardo Caballero Laguna (CCOO).
- José Miguel Clemares Galindo (CCOO).
- Fran Reneses Mínguez (CCOO).
- Ana Isabel Flores Cuadrado (CCOO).
- Alberto Márquez Alcoba (CCOO).
- Juan Ignacio Ayala Ruano (UGT).
- Javier Fernández Arias (UGT).
- Ángel Escorial Hernández (UGT).

Asesor:

- Daniel de la Mata Nieves (UGT).

MANIFIESTAN

I. Que el pasado 28 de septiembre de 2023 fue publicado en el BOE el IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU.

II. Que, a través de dos procesos negociadores diferentes, las partes han celebrado varias reuniones tras las que se han acordado las modificaciones del convenio colectivo que se recogen en la presente acta.

III. Que tras el intercambio de propuestas y contrapropuestas y por unanimidad de los miembros de la comisión de negociación, se han alcanzado los siguientes

ACUERDOS

Primero. *Acuerdo modificaciones del IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU (código de convenio n.º 90006382011990).*

Las partes acuerdan las modificaciones del convenio colectivo siguientes:

- I. Se acuerda la modificación del artículo 22 del convenio colectivo: Vacaciones.
- II. Se acuerda la modificación del artículo 36 del convenio colectivo: Guardias.
- III. Nuevo artículo 43 bis: Revisión salarial año 2025.
- IV. Se acuerda la modificación del artículo 59: Faltas laborales.
- V. Se modifica el anexo I: Se añade la tabla salarial 2025.
- VI. Nuevo anexo II: Medidas LGTBI.

I. Se acuerda la modificación del artículo 22: Vacaciones, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 22. *Vacaciones.*

Durante la vigencia de este convenio colectivo se establece para todas las personas trabajadoras de la Empresa un período de vacaciones de veintiséis (26) días laborables, o la parte proporcional para quien se incorpore después del primero de enero.

Los días 24 y el 31 de diciembre las personas trabajadoras podrán hacer uso de la flexibilidad para trabajar en remoto, siempre que sus funciones lo permitan.

Adicionalmente, las personas trabajadoras disfrutarán de tres (3) días de asuntos propios, que se podrán disfrutar en cualquier momento, ampliar en el cómputo de vacaciones o utilizar para disfrutar puentes, respetando, en este último caso, las necesidades del servicio señaladas por la Empresa, que fijará el número de personas trabajadoras necesarias para tener los servicios atendidos.

Se disfrutarán, como mínimo, diez (10) días laborables dentro de los meses de julio y agosto y de común acuerdo con la Dirección de la Empresa, respetando siempre las necesidades del servicio.

Como norma general, no se disfrutarán más de treinta (30) días naturales seguidos, pudiéndose establecer otras condiciones mediante acuerdo con el responsable.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural en que se hayan devengado, en proporción al tiempo trabajado en dicho periodo.

En aquellos casos en que, por causas justificadas (necesidades de las actividades desempeñadas u otras) no se pueda disfrutar las vacaciones dentro del año natural en que se hayan devengado, se acordará con el responsable inmediato la fecha de disfrute, que ha de ser a la mayor brevedad posible y siempre antes del día 31 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Fuera de los casos expresamente autorizados, y aquellos en los que legalmente proceda, los días no consumidos de vacaciones y de asuntos propios se extinguirán el día 31 de marzo del año siguiente en el que hayan sido devengadas.»

II. Se acuerda la modificación del artículo 36: Guardias, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 36. *Guardias.*

El servicio de guardia requerirá que las personas trabajadoras que realicen este servicio deban estar localizables en todo momento durante el periodo de guardia para poder atender y resolver consultas o incidencias, bien de manera presencial o bien en remoto, para lo que deberán contar con conexión y equipos suficientes y equivalentes a aquellos de los que disponen en el centro de trabajo.

La activación de la guardia solo puede realizarse mediante llamada telefónica y debe ser atendida en un periodo de tiempo inferior a media hora. La persona trabajadora cuenta con otra media hora para empezar a trabajar en la resolución de la incidencia.

El servicio de guardia se retribuirá con una cantidad bruta de carácter diaria según el cuadro adjunto, equivalente a quinientos quince euros (515 €) semanales, no consolidable. En este importe está incluida una actuación, pagándose a partir de la segunda actuación.

Compensación bruta por guardia realizada de lunes a viernes, fuera del horario laboral incluido horario nocturno (22:00 a 6:00): 65 euros.

Compensación bruta por guardia realizada en fin de semana: 95 euros.

Compensación bruta por guardia realizada en festivo nacional, autonómico o local: 120 euros.

Para la realización de estas guardias se destinará a aquellas personas trabajadoras que voluntariamente lo acepten.

Se primará la atención en remoto siempre que la organización y necesidades del servicio lo permitan.

Con carácter general, las guardias tendrán carácter rotativo.

Lo contenido en el presente artículo entrará en vigor a la fecha de firma del convenio colectivo, sin carácter retroactivo.»

III. Se acuerda la introducción de un nuevo artículo 43 bis, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Artículo 43 bis.

1. El incremento salarial para el año 2025 será del 2,5% sobre el salario base anual de 2024. Dicho incremento resultará de aplicación, con efectos del 1 de enero de 2025, a todas las personas trabajadoras que formen parte del ámbito personal del presente convenio colectivo.

2. En adición a lo anterior, con el objetivo de garantizar la equidad interna y externa, el ajuste de posiciones y/o la fidelización de talento, la empresa podrá disponer de un incremento adicional del 0,5% para el año 2025 a efectos de llevar una gestión diferencial. Para la asignación de dicho incremento adicional y discrecional, la empresa respetará en todo caso, los principios de igualdad y no discriminación por razón de género o por cualesquiera otras causas. La elección de una persona trabajadora para su percepción en alguno de estos años no generará ningún derecho o expectativa de derecho para percibirlo en los años siguientes.

3. Así mismo, si el IPC del año 2025 superase finalmente el 3%, la empresa abonará, a todas las personas trabajadoras que se encuentren de alta a fecha 1 de enero de 2026 y sean elegibles para la revisión salarial de ese año, por una única vez y con carácter no consolidable, un único pago de 150 euros brutos, pagadero en la nómina de marzo de 2026.

4. La revisión salarial no será de aplicación en los siguientes casos:

a) A aquellas personas trabajadoras que hayan tenido un ajuste salarial por encima de lo establecido en convenio colectivo, con posterioridad al 31 de octubre del año anterior a la revisión. Si el ajuste salarial fuese inferior al de convenio colectivo se revisará por la diferencia.

b) A aquellas personas trabajadoras que se hayan incorporado a la Empresa con posterioridad al 31 de octubre, no tendrán derecho a la revisión del año de incorporación ni serán elegibles a la revisión salarial del año posterior.»

IV. Se acuerda la modificación del artículo 59. Faltas Laborales, que queda redactado como se recoge a continuación:

«Régimen disciplinario artículo 59.

Faltas laborales. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves:

a) Hasta tres (3) faltas de puntualidad injustificadas, tanto a la entrada como a la salida del trabajo, por tiempo superior a diez (10) minutos e inferior a cuarenta y cinco (45), en un periodo de treinta (30) días naturales.

b) La ausencia injustificada de un día al trabajo.

c) El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si fuese reiterado se aplicará el mismo régimen que las ausencias injustificadas al trabajo.

d) Adicionalmente, si se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

e) La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a menos que sea evidente la imposibilidad de hacerlo.

f) La negligencia en la conservación del material de trabajo que, sin afectar a su funcionamiento, lo deteriore más allá del desgaste normal del mismo.

g) Descuido o demora injustificados en la ejecución del servicio cuando no altere de forma sustancial la realización del trabajo.

h) No comunicar los cambios de residencia o domicilio.

i) Fumar en lugares prohibidos debidamente señalizados.

j) Falta de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos y resto de personal de la Empresa.

k) No realizar, sin causa justificada, las formaciones que hayan sido asignadas a las personas trabajadoras y que estén identificadas como obligatorias o requeridas, dentro de los plazos establecidos a tal efecto.

2. Faltas graves:

a) Más de tres (3) faltas de puntualidad injustificadas en un período de treinta (30) días naturales, o dos (2) faltas superiores a cuarenta y cinco (45) minutos en el mismo periodo de tiempo, hayan sido o no sancionadas previamente.

b) Será requisito imprescindible para imponer esta sanción que la persona trabajadora haya sido, al menos, apercibida previamente por este motivo.

c) La reiteración o reincidencia en ausencias injustificadas al trabajo en el período de treinta días.

d) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, o emplear útiles o materiales de la Empresa para usos propios.

e) Simular, por una sola vez, la presencia de otra persona trabajadora fichando, contestando o firmando por él.

f) La negligencia en el trabajo que afecte sustancialmente a la buena marcha del servicio. En función de la entidad del perjuicio causado a la Empresa esta falta podrá, incluso, calificarse como muy grave.

g) La desobediencia a los superiores en materia de servicio.

h) Descuidos en la conservación del material que afecten a su funcionamiento.

i) La negativa injustificada a prestar los servicios que hayan determinado el pago de un complemento específico que viniese percibiendo la persona trabajadora.

j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave daño a la Empresa.

k) La reincidencia o reiteración en falta leve en un período de treinta (30) días naturales.

l) La falta de aseo personal, o no vestir de manera adecuada en aquellas ocasiones en las que la actividad lo requiera.

m) La reiteración en el incumplimiento de realizar las formaciones que hayan sido asignadas a las personas trabajadoras y que estén identificadas como obligatorias o requeridas, dentro de los plazos establecidos a tal efecto y tras haber recibido dos advertencias individualizadas y previas por parte de la Empresa recordando la obligatoriedad de realizar la formación correspondiente.

n) El incumplimiento de las normativas, políticas y/o reglamentos vigentes en la Empresa en cada momento. En el supuesto de que dicho incumplimiento ocasione o pueda ocasionar un perjuicio grave a la Empresa, la infracción tendrá la consideración de falta muy grave.

3. Faltas muy graves:

a) Más de seis (6) faltas de puntualidad en un periodo de sesenta (60) días naturales, o cuatro superiores a cuarenta y cinco (45) minutos en el mismo periodo de tiempo, hayan sido o no sancionadas previamente. Será requisito indispensable

para imponer esta sanción que la persona trabajadora haya sido, al menos, apercibida previamente por este motivo.

b) Más de dos (2) ausencias injustificadas al trabajo en un período de sesenta (60) días naturales, hayan sido o no sancionadas previamente.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos voluntaria o negligentemente en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, enseres, instalaciones y documentos de la Empresa o de las personas trabajadoras.

d) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca muy grave daño a la Empresa.

e) Los malos tratos de palabra y obra a jefes, compañeros, subordinados o familiares que convivan con ellos.

f) El incumplimiento grave de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo.

g) La simulación de accidente o enfermedad.

h) El quebrantamiento grave de la disciplina que provoque alteraciones importantes en la marcha del servicio.

i) La utilización injustificada por parte de la persona trabajadora ante los clientes, de un lenguaje ofensivo o que atente contra el honor, dignidad, imagen o buen nombre de la Empresa o de sus integrantes.

j) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo que produzca un daño grave a la Empresa.

k) La reiteración o reincidencia en falta grave.

l) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

m) La desobediencia a los superiores en materia de servicio, cuando implique un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derive un perjuicio notorio para la Empresa.

n) El abuso de autoridad: la comisión por parte de un jefe o de una persona trabajadora de superior puesto a la del afectado de un acto arbitrario, o la emisión de órdenes de iguales características, así como de ofensas, amenazas, intimidaciones o coacciones.

ñ) El acoso sexual y por razón de sexo, entendido como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

o) El acoso laboral entendido como tal toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterla emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

p) Todo comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras de forma reiterada, incluidas las personas LGTBI.

q) Asimismo, el acoso hacia una persona o grupo de personas trabajadoras de la compañía por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, ideas religiosas o políticas, actividad sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

r) El uso ilícito por parte de la persona trabajadora de dispositivos y medios digitales facilitados por la Empresa para el desempeño de sus funciones, o que implique infracción grave de la normativa y políticas de uso vigentes en cada momento.

s) El incumplimiento de las normativas, políticas y/o reglamentos vigentes en la Empresa en cada momento, cuando ocasione o pueda ocasionar un perjuicio grave a la empresa.

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

Esta enumeración de faltas no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes de la persona trabajadora.

A fin de adaptar permanentemente el presente catálogo de faltas y posibilitar que se configure como un instrumento adecuado para garantizar la convivencia con colaboradores, jefes y compañeros de trabajo, y de lucha contra la discriminación por razón de sexo, identidad de género, raza u opinión, como medida al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y 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, se establecerán los cauces necesarios para que las personas trabajadoras puedan proponer a través de sus representantes legales, nuevas conductas punibles, que se estudiarán en la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.»

V. Se modifica el anexo I para añadir la tabla salarial 2025: Se añade lo siguiente:

«Año 2025

Tabla salarial

Nivel profesional		2025 - Euros
3. Jefatura.	Mínimo.	47.325,05
4. Experto.	Mínimo.	31.944,41
5. Personal Titulado.	Mínimo.	21.887,83
6. Técnico.	Mínimo.	16.576,00

Complementos salariales:

- Complemento de distribución irregular de la jornada (art.29): 2.932,074 euros.
- Complemento de Turnos (art.30): 3.462,79 euros.
- Complemento de Responsable de turnos (art. 31): 5.863,46 euros.
- Complemento prestación Servicio en Cliente (art. 32): 3.151,88 euros.»

VI. Se acuerda introducción de un nuevo anexo II, que queda redactada como se recoge a continuación:

«ANEXO II

Plan de medidas colectivo LGTBI

1. Declaración de principios.

El objetivo del presente acuerdo es dar cumplimiento la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la

igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, “medidas planificadas”), establecida en el artículo 15.1 de 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.

El acuerdo se sujeta a los contenidos regulados en 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.

La representación empresarial y la representación social comparten el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y el trato no discriminatorio de las personas trabajadoras.

Asimismo, se posicionan de manera categórica en contra de cualquier conducta o práctica discriminatoria y priorizan el dar cumplimiento al objetivo de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y cualquier discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como cualquier conducta discriminatoria por razón de nacionalidad, origen étnico, color de piel, estado civil, responsabilidad familiar, religión, edad, discapacidad, condición social, opinión política, estado serológico y de salud, tanto en un entorno de trabajo presencial como digital.

La representación empresarial y la representación social asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI. Por ello se comprometen a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas trabajadoras LGTBI y a erradicar las posibles situaciones de discriminación, para asegurar que en el ámbito de la empresa se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

El compromiso con la igualdad de las personas trabajadoras en la empresa, compartido por las representaciones empresarial y social, es firme, siendo éste un principio fundamental en la gestión de los recursos humanos.

En concreto, en lo que al colectivo LGTBI concierne, Telefónica es pionera y firme precursora de la implantación de medidas, políticas y actuaciones para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, ya antes de los cambios normativos acaecidos, siendo la diversidad y la inclusión ejes clave en la cultura del Grupo mercantil.

2. Objetivos concretos en materia LGTBI.

La representación empresarial y la representación social están de acuerdo en que los objetivos que persiguen en materia LGTBI son los siguientes:

- Garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Todo ello a través de la implementación de un conjunto planificado de medidas y recursos que, junto con los recursos y políticas ya existentes, aspire a conseguir una adecuada gestión de la diversidad en Telefónica.

- Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas 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 y desarrolladas en 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 (el “Real Decreto LGTBI”), en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción y clasificación profesional y disfrute de derechos en general.

- Promover entornos laborales diversos, seguros e inclusivos y garantizar la formación, sensibilización y adaptación del lenguaje, para garantizar que la totalidad de la plantilla sea conocedora y dirija sus esfuerzos a garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.

- Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI en Telefónica.

- Impulsar el progreso en materia de igualdad de trato y respeto a la diversidad.

- Impulsar, mediante la negociación colectiva, la inclusión de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, 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.

- Facilitar y poner a disposición de todas las personas trabajadoras los procedimientos de actuación existentes para dar cauce a las denuncias.

- Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en la Empresa.

- Garantizar y asegurar que la gestión de los recursos humanos de Telefónica cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de las personas LGTBI.

- Difundir, aplicar y facilitar, en el ámbito laboral, medidas de protección en los casos de violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- Prevenir y, en su caso, actuar frente a cualquier situación de posible acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Para la implantación, desarrollo, seguimiento y evaluación de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, Telefónica dotará de las instalaciones, equipos, medios y los recursos humanos, materiales y económicos suficientes y necesarios para cumplir con los objetivos y las medidas concretas establecidas en el presente convenio colectivo a las personas designadas como responsables de su ejecución.

3. Marco legal.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, recoge obligaciones para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, que se detallan en el artículo 15 de dicho texto legal.

Por su parte, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, desarrolla reglamentariamente el contenido y alcance de las medidas a implantar.

4. Ejemplos de conductas que atentan contra los derechos de las personas LGTBI.

En ninguno de los casos estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

- Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Por ejemplo, en el acceso al empleo.

- Las medidas organizacionales ejecutadas en función de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes

(discriminación en la promoción, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, exclusión, aislamiento, etc.).

– Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, como por ejemplo la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.

– En general, cualquier medida dirigida a dificultar la expresión abierta de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género en el trabajo.

5. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas LGTBI.

Con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones contenidas en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto LGTBI, la representación empresarial y la representación social han acordado la adopción de las siguientes medidas:

a) Acceso al empleo.

Objetivo específico: contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice 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.

Las medidas acordadas son las siguientes:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Atender únicamente a la cualificación, experiencia e idoneidad requerida en los procesos de selección, sin considerar aspectos de orientación sexual.	Proceso de selección.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Evitar preguntas que puedan contener sesgos relacionados con la diversidad en las entrevistas de los procesos de selección.	Proceso de selección.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Utilizar lenguaje no discriminatorio, no sexista y neutro en la publicación de anuncios de puestos vacantes y en la propuesta de contratación.	Publicación de vacantes.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
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.	Proceso de selección.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.

b) Clasificación y promoción profesional.

Objetivo específico: asegurar que los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Las medidas acordadas son las siguientes:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Asegurar que los criterios para la clasificación profesional de las personas LGTBI se basan en elementos objetivos, como la cualificación y la capacidad.	Texto del convenio.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Asegurar que todas las personas trabajadoras tendrán las mismas oportunidades de promoción profesional, sin tener en cuenta su orientación sexual.	Plan de Carrera.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción profesional y ascensos, asegurando criterios neutros que no conlleven discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad sexo genérica o familiar, afiliación sindical, condición social o lengua, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.	Plan de Carrera.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.

c) Formación, sensibilización y lenguaje.

Objetivo específico: integrar en el plan de formación de las empresas comprendidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo 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.

Las medidas acordadas son las siguientes:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Difundir a la plantilla el Plan de Medidas LGTBI.	Plan de Formación, Comunicaciones de la Empresa.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
People revisará el Plan de formación anual y los contenidos de los materiales formativos para evitar connotaciones que atenten contra la diversidad.	Plan de Formación.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
La empresa integrará en su plan de formación módulos específicos sobre no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.	Plan de Formación.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
A incluir en el Plan de Formación, 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.	Plan de Formación.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.	Plan de Formación.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Usar lenguaje inclusivo, no sexista y respetuoso con las identidades, orientaciones y diversidad familiar en todos los documentos y comunicaciones.	Documentación de la Empresa.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Formar al equipo directivo y al departamento de Recursos Humanos 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 LGTBI.	Plan de Formación.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Objetivo específico: promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Las medidas acordadas son las siguientes:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Fomentar un clima laboral seguro y libre de discriminación para todas las personas trabajadoras, incluyendo las personas LGTBI.	Comunicaciones de Empresa.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.
Facilitar las mismas condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal a todas las personas trabajadoras, incluidas las personas LGTBI.	Convenio Colectivo.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.

e) Permisos y beneficios sociales para personas LGTBI.

Objetivo específico: Todas las personas trabajadoras LGTBI tienen garantizado el acceso a los permisos, beneficios sociales y demás derechos previstos en el presente convenio colectivo.

Las medidas acordadas son las siguientes:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Se facilitará a las personas trabajadoras que requieran la asistencia a consultas médicas por motivos de afirmación de género de sí mismas, la flexibilidad horaria necesaria para la asistencia a consultas médicas regulada en convenio.	Convenio Colectivo.	Departamento RRHH.	Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.

f) Régimen disciplinario.

Objetivo específico: Integrar en el régimen disciplinario que se regula en el convenio colectivo las, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Las medidas acordadas son las siguientes:

Medidas	Indicadores	Responsable	Ejecución
Añadir un párrafo 2.º al artículo 59.3 p) del vigente convenio, con el siguiente texto: «Todo comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras de forma reiterada, incluidas las personas LGTBI.».	Convenio Colectivo.	Comisión Negociadora.	Negociación convenio.

6. Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

La representación empresarial y la representación social acuerdan que el Protocolo de actuación en situaciones de acoso laboral o moral y de discriminación y el Protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, ambos de fecha 10 de marzo de 2023 y a los que se refiere la disposición adicional única del convenio colectivo, también serán de aplicación en la defensa de las personas LGTBI ante situaciones de acoso, violencia y discriminación por razón de orientación, identidad sexual y expresión de género.

7. Vigencia.

El presente Plan de medidas LGTBI tendrán validez durante la vigencia del convenio, salvo revisiones por adecuación a cambios legislativos. La empresa y la representación de los trabajadores se comprometen a velar por el cumplimiento de estas medidas con un Seguimiento a instancia de las partes si se detecta algún incumplimiento.»

Segundo. *Delegación de facultades.*

Las partes firmantes acuerdan delegar a don José Luis Díez González y/o doña Beatriz Núñez Martínez, las facultades oportunas para que proceda a realizar los trámites necesarios ante la Autoridad Laboral a los efectos de registro y publicación de las modificaciones del convenio acordadas.

Y sin más asuntos que tratar, se firma la presente acta de acuerdo para la modificación del convenio colectivo, en el lugar y fecha al inicio indicados.—Por la Empresa, Yolanda Hernández García, Elena Granero Martínez.—Por la parte Social, Aurora Navarro Iglesias, María Rocío Gómez Pérez, Susana Pérez Pérez, María Antonia López Ajenjo, Antonio Sánchez Jerez, Eduardo Caballero Laguna, José Miguel Clemares Galindo, Fran Reneses Mínguez, Ana Isabel Flores Cuadrado, Alberto Márquez Alcoba, Juan Ignacio Ayala Ruano, Javier Fernández Arias, Ángel Escorial Hernández.