

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

24523 *Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Veneciana, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de La Veneciana, SA (código de convenio 90101432012013), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC.OO., UGT y CIG, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido subsanado mediante acta de fecha 16 de octubre 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado 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, 20 de noviembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA VENECIANA, SA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.^a Objeto

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa La Veneciana, SA y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Sección 2.^a Ámbito de aplicación

Artículo 2. Personal.

El presente convenio afecta a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en La Veneciana SA, con exclusión del personal perteneciente a las categorías denominadas «Cuadro» y «E.A.P.» (empleados/as de alta profesionalidad), así como

aquellas personas trabajadoras que así lo tengan estipulado en sus condiciones particulares.

Artículo 3. *Territorial.*

Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la sociedad La Veneciana, SA.

Artículo 4. *Temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia, el día 1 de enero de 2024 y finalizando el día 31 de diciembre de 2025, salvo para aquellos artículos en los que expresamente se estableciese otra vigencia.

Finalizado el plazo de vigencia de este convenio colectivo, se entenderá prorrogado por periodos de un año si no es denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento, o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito dirigido a la otra parte.

Ambas partes acuerdan expresamente, que durante las negociaciones para la renovación de presente convenio colectivo, éste mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo que lo sustituya, salvo que ambas partes pactasen cerrar esta unidad de negociación por estar de acuerdo en someterse a un convenio colectivo de ámbito superior.

Sección 3.^a Compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Artículo 5. *Absorción y Compensación.*

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes, o, las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 6. *Garantía personal.*

En caso de existir alguna persona trabajadora o grupos de personas trabajadoras que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente convenio, serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales, o al ser registrado el convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o, a lo ya señalado en el artículo 5 del convenio, si no hubiera disposición específica.

Artículo 8. *Derecho supletorio.*

Ambas partes acuerdan, como derecho supletorio y para evitar vacíos normativos, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Nacional del Vidrio, para aquellas cuestiones no reguladas en el presente convenio ni en el Estatuto de los Trabajadores ni en el resto de disposiciones de carácter general.

Sección 4.ª Comisión Mixta Paritaria

Artículo 9. *Creación, composición y funciones.*

9.1 Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo.

9.2 Composición: La Comisión Mixta estará integrada por los firmantes del convenio y paritariamente por tres miembros por cada una de las representaciones social y empresarial. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores, con un máximo de 2 integrantes, serán designados libremente por cada una de las partes.

9.3 Estructura: Tendrá carácter central y único para todo el ámbito territorial del convenio colectivo.

9.4 Funciones: Son funciones de la Comisión Mixta las siguientes:

1. La interpretación y aplicación del convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
3. Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

Artículo 10. *Procedimiento de la Comisión Mixta.*

10.1 La Comisión Mixta, se reunirá a convocatoria de cualquiera de las partes que la integran, mediante escrito en el que se especificarán el asunto o asuntos a tratar.

10.2 Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación la representación social o de la empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver ya sea con acuerdo o desacuerdo, en el plazo de veinte días desde la celebración de la reunión, que deberá fijarse en fecha no superior a 15 días desde la solicitud.

En el segundo supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver ya sea con acuerdo o desacuerdo, en el plazo de 15 días desde la solicitud.

Cuando la controversia verse sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la Comisión Mixta de Interpretación deberá resolver en el plazo máximo de siete días desde la solicitud.

10.3 Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación, quedarán recogidos en un acta y tendrán carácter vinculante. En caso de desacuerdo, se recogerán, asimismo en acta, los términos y posiciones de las partes, usando estas de las atribuciones que crean les asiste en derecho.

10.4 En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Mixta, una vez transcurrido el plazo previsto en el apartado 2 del presente artículo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia al procedimiento establecido en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Sección 5.^a Procedimiento de solución efectiva de conflictos laborales

Artículo 11. *Comité Intercentros.*

Se constituye un Comité Intercentros, que tendrá las siguientes facultades y composición:

1. Facultades:

- a) Alcanzar acuerdos a nivel de sociedad.
- b) Contribuir al estudio y resolución de problemas cuya competencia, aun estando atribuida a los comités de empresa, por su transcendencia se considere conveniente tratarlos a nivel de empresa, siempre que afecte o puedan afectar a dos o más centros de trabajo o a centros sin representación.
- c) Recibir información de la Empresa, sobre acciones y decisiones que puedan afectar, de modo significativo, al volumen de empleo, tales como Inversiones, cambios organizativos, etc.
- d) Ser informados e informar sobre asuntos de aplicación general en los Centros, en materia de Salud Laboral.
- e) Nombrar los miembros representantes de los trabajadores y trabajadoras que tengan que conformar las Comisiones Centrales que se deriven del presente convenio, y no tengan una regulación específica, guardando siempre la proporcionalidad en función de su representación. Dicha Representación deberá estar formada por componentes de Comité de Empresa o Delegados y delegadas de personal.

2. Composición:

Compuesto por un máximo de nueve personas de la RT que serán designadas de entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Se procurará que estén representados el mayor número de Centros.

3. Reuniones:

Podrá reunirse una vez al año, siendo a cargo de la Empresa los gastos de desplazamiento y dietas por un tiempo máximo de un día, pudiendo desarrollarse las reuniones de manera telemática.

Se computará el tiempo de estas reuniones como Permisos Sindicales.

Artículo 12. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos.*

12.1 Adhesión. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, de manera incondicionada, a la totalidad del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), o al acuerdo de la misma naturaleza que pudiera sustituirle en el futuro.

12.2 Procedimientos. Los procedimientos para la solución de conflictos colectivos son:

- a) La intervención previa y preceptiva de la Comisión Mixta.
- b) La mediación.
- c) El arbitraje.

12.3 Órganos y ámbitos. Cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes comunidades autónomas, será el servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA) el organismo competente para la tramitación del procedimiento de mediación y arbitraje.

Cuando el conflicto afecte a uno o más centros de la misma comunidad autónoma, será el organismo creado en ese ámbito, quien entienda y tramite los procedimientos de mediación y arbitraje.

La iniciación y tramitación de los citados procedimientos, así como la eficacia de las soluciones alcanzadas, se regirá por lo establecido en las normas y reglamentos de funcionamiento de los distintos organismos.

Artículo 13. *Procedimiento para solventar conflictos derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a lo contenido en el VI acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, según resolución de 10 de diciembre de 2020, de la dirección general de empleo o a los que pudiesen sustituirle durante la vigencia de este convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Sección 1.^a Organización

Artículo 14. *Facultad de organización.*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente. A este respecto, la Dirección llevará a cabo diversas acciones, asegurando la información y la participación de las personas trabajadoras y sus representantes, con el objetivo de obtener los mejores niveles de calidad, productividad, seguridad y salud laboral, mediante la utilización más adecuada de los recursos.

Artículo 15. *Contratación.*

Las modalidades de contratación básicas, para personal de nuevo ingreso, serán las que legalmente se establezcan, adecuándose a la necesidad que lo justifique.

Se establece un límite temporal máximo de tiempo de los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición mediante ETT en la empresa, según el cual los contratos deben ser de 18 meses en un periodo de 24 meses, alcanzado dicho tiempo máximo debería incorporarse a plantilla, salvo una evaluación del desempeño negativa.

Además, se acuerda que el tiempo máximo que una persona trabajadora pueda tener contratos de puesta a disposición por circunstancias de producción sea de 6 meses.

De todo lo anterior se informará a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 16. *Formación.*

Ambas representaciones consideran totalmente necesaria la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la empresa para la adaptación a las innovaciones tecnológicas, mantenimiento de la competencia profesional y personal, y por ello, acuerdan:

La Dirección, a petición de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, facilitará el plan de formación a realizar, en el cual constarán las necesidades de formación diagnosticadas y el seguimiento del mismo, teniendo en cuenta las

sugerencias que puedan ser aportadas por los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Las acciones de formación serán programadas preferentemente, si fuera posible, durante el tiempo de trabajo. La asistencia a acciones de formación, programadas por la Dirección, que impliquen una relación directa con el correcto desempeño de las diferentes actividades, para la aplicación de procedimientos de Calidad o para la recepción y conocimientos de normas o medidas de prevención de riesgos, será obligatorio que la persona trabajadora las realice, para asegurar el correcto desarrollo de sus funciones y la actualización en aquella formación.

Se procurará la asistencia de todos aquellos trabajadores y trabajadoras que, teniendo interés en participar en determinados cursos, reúnan los conocimientos básicos requeridos para iniciarlos.

La contribución al propio perfeccionamiento mediante la asistencia a acciones de formación dentro de las horas de trabajo, será a cargo de la empresa, por las realizadas después de la jornada, la persona trabajadora percibirá como Complemento de Ayuda a la Formación la cantidad de 7,77 euros/hora efectiva de formación.

Los gastos de formación (profesorado, material, viajes y estancias), serán financiados por la empresa con cargo a su presupuesto de formación.

La empresa podrá solicitar, ayudas para la formación, en cuyo caso, los representantes de los trabajadores y trabajadoras emitirán informe cuando el procedimiento así lo requiera.

CAPÍTULO IV

Sección 1.ª Jornada de trabajo

Artículo 17. Jornada anual y trabajo efectivo.

La jornada de trabajo para todo el personal incluido en el ámbito de este convenio, será:

- En el año 2024 y 2025: de 1.747 horas.

Se entiende por trabajo efectivo, las horas de presencia y actividad en el lugar de trabajo, provistos de las prendas de seguridad, sin que las líneas de producción sean paradas para efectuar cambios de turno. No serán computados como de trabajo efectivo los periodos de vacaciones.

Ambas partes acuerdan que, en función de las necesidades de la Sociedad, el personal podrá trabajar a turno total o especial, respetando siempre el número de horas de trabajo en cómputo anual. En caso de tener que implementar un nuevo sistema de turno biológico (turno total, incluyendo fines de semana) se convocará a la Comisión negociadora del presente convenio para establecer las condiciones de aplicación del mismo.

Artículo 18. Modalidades de horario.

Respetando el cómputo de número total de horas de trabajo efectivo anual, en cada centro se establecerá, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, los horarios en los que se recoja la distribución de las horas anuales, según sea la jornada normal o a turnos.

Jornada normal: El personal que no trabaja a turnos, trabajará de lunes a viernes en Jornada Partida, distribuyéndose esta, de modo que se asegure la más eficaz atención a los clientes.

Jornada a turnos: Este personal prestará turnos de ocho horas diarias de duración, con un tiempo de descanso diario de quince minutos computable como de trabajo

efectivo (en el caso de los centros de Madrid, Zaragoza, Pamplona, Bilbao, Alicante, Barcelona, Menorca, Sevilla, Málaga y Cádiz se respetará la jornada semanal de lunes a viernes).

Por necesidades coyunturales de cumplimiento de pedidos y atención a clientes, la Dirección establecerá en estos casos la organización más conveniente, e informando a los Delegados de Personal y con un preaviso mínimo de 10 días a las personas trabajadoras afectadas. Primero se resolverá con voluntarios, y si no los hubiere, rotativamente.

El personal que trabaje a turno total o especial, estará obligado a trabajar los días que le corresponda por su calendario de turnos.

Cuando una persona trabajadora a jornada normal pase temporalmente a sustituir a otra persona trabajadora a turno, o viceversa, se regularizará la diferencia de horas de trabajo que pueda producirse.

Sección 2.^a Vacaciones

Artículo 19. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales para todo el personal afectado por el convenio será de 23 días laborables, de acuerdo con el calendario que se establezca en el centro de trabajo, teniendo como periodo preferente para el disfrute de las vacaciones el comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, debiendo tenerse en cuenta en la negociación para los días fuera de los periodos de inactividad de los centros, los ciclos de mayor actividad, puntas/cargas de trabajo y absentismo del centro.

Se mantendrán las medidas de flexibilidad organizativa existentes en los diferentes calendarios de los centros, incorporando elementos para la mejor adecuación a la marcha y necesidades del negocio y realidad del mercado.

El personal de nuevo ingreso disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso de la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En el caso de disfrute colectivo de las vacaciones, la persona trabajadora con menos de un año en la empresa podrá trabajar en dependencias de la empresa que presten servicio en el período de cierre por vacaciones de su centro, si organizativamente es posible y la persona trabajadora está conforme. En otro caso, disfrutará las vacaciones de la inactividad, gestionado y ajustando las vacaciones con el año natural en referencia a su contrato.

Los calendarios deberán comenzar a negociarse como tarde en el mes de diciembre de cada año, una vez se conozcan las fiestas las previsiones de marcha del negocio.

Artículo 20. Permisos retribuidos.

Se acuerda que los días de permisos y licencias a los que tienen derecho los trabajadores y las trabajadoras, será conforme a lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y a la legislación vigente, debiendo ser todos los permisos debidamente justificados y acreditados incluidos los periodos en que se mantenga el hecho causante del permiso.

El permiso por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad será de 3 días, previo aviso y justificación.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 21.

La clasificación del personal afectado por el presente convenio colectivo contempla dos colectivos (Técnico y Operacional) y seis grupos profesionales que seguidamente se detallan:

Colectivo Operacional:

Grupo Profesional I:

Operario A.

Grupo Profesional II:

Operario B.

Operario C.

Operario D.

Grupo Profesional III:

Operario E.

Colectivo Técnico:

Grupo Profesional IV:

Empleado F.

Empleado G.

Grupo Profesional V:

Empleados H.

Polivalencia: Se tendrá derecho a la polivalencia, cuando se realicen 3 funciones o más de la letra asignada o se realicen además de las funciones de la letra asignada, otras de una letra superior de manera habitual, es decir más del 25% del tiempo durante un mes.

Debido a la menor posibilidad de polivalencia por la conformación de los equipos y tamaño de los centros de Bilbao, Córdoba Getafe, Lalin y Zuera, se tendrá derecho a la polivalencia en estos centros siempre que se mantengan estas condiciones diferenciales, cuando se realicen 2 funciones o más de la letra asignada o se realicen además de las funciones de la letra asignada, otras de una letra superior de manera habitual, es decir más del 25% del tiempo durante un mes. La entrada en vigor de este cambio será efectivo al mes siguiente de la firma del convenio colectivo.

Dicha polivalencia se consolidará cuando se desarrolle esta situación durante más de seis meses en un año, no computándose el tiempo en interinidad (sustitución de maternidad, paternidad, enfermedad, accidente, etc.).

Para adquirir la letra superior definitiva se deberá ocupar un puesto de esa letra o bien ocuparlo temporalmente durante al menos 8 meses en un tiempo de un año, no computándose los tiempos de sustitución por interinidad, (sustitución de maternidad, paternidad, enfermedad, accidente, etc.). En estos casos y solo durante la sustitución de más de un mes, a partir del mes, se tendrá derecho, durante el tiempo que se desarrollen las funciones, al salario de la letra que se realizará.

Con el ánimo de seguir mejorando la polivalencia, la promoción interna y el desarrollo de los equipos, se acuerda establecer un grupo de trabajo paritario de un máximo de 6

miembros (3 de la dirección y 3 designados por la RT) para analizar este punto dentro de la vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO VI

Estructura de la remuneración

El presente capítulo en su totalidad afecta a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en La Veneciana, SA, con exclusión del personal perteneciente a las categorías denominadas «Cuadro» y «EAP» (personas trabajadoras de alta profesionalidad), así como aquellas personas trabajadoras que así lo tengan estipulado en sus condiciones particulares y aquellos que perciban un salario denominado «forfait».

Artículo 22. *Disposiciones generales.*

Se establece la siguiente disposición sobre remuneración:

Las retribuciones que se fijan en el presente convenio son todas ellas, brutas, por lo que de ellas se detraerán las cantidades correspondientes a Seguridad Social, IRPF y otras que legalmente pudieran corresponder, por su naturaleza retributiva.

Artículo 23. *Conceptos retributivos.*

La retribución del personal afectado por el presente convenio está integrada por los conceptos de salario convenio y gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores/as incluidos en este convenio, percibirán las retribuciones salariales que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes, a través de entidades bancarias.

Con objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina, dentro de la fecha señalada, los conceptos retribuidos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de ausencias; bajas por enfermedad, accidente; etc.

Artículo 24. *Retribución salarial convenio.*

Los importes para cada una de las categorías son las que figuran en el anexo I para 2024 incluidas las pagas extras.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonarán a razón 1/14 de las cantidades establecidas para cada categoría profesional del anexo I, incrementadas con las cantidades que, a título personal, pudiera tener la persona trabajadora a 14 pagas.

Para las pagas extras, el año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la Gratificación de junio y al segundo la de diciembre. Las personas trabajadoras que causen baja o alta en la empresa durante el año, percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Las gratificaciones se abonarán como fecha tope el 30 junio y el 20 diciembre, respectivamente.

Se establece la posibilidad por la persona trabajadora de prorratear las pagas extras en 12 meses, pudiendo optar por esta opción en el momento de la incorporación a la Veneciana o de manera anual, debiendo comunicarlo por escrito al departamento de

RRHH antes del 1 de diciembre de cada año para la aplicación en el año siguiente, no cabiendo la posibilidad de cambiar de opción dentro del mismo año.

Artículo 26. *Complementos.*

1.º Complemento Diferencia de convenio: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, o 12 pagas si ha decidido prorratear las mismas, siendo actualizado cada año en función del incremento pactado que experimenten las retribuciones salariales.

2.º Complemento Personal: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, no absorbibles ni compensables, las percibirá a título personal en 14 pagas, o 12 pagas si ha decidido prorratear las mismas, siendo actualizado cada año en función del incremento pactado que experimenten las retribuciones salariales.

3.º Plus personal absorbible: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las percibirá a título personal, pudiendo ser absorbidas total o parcialmente a decisión de la empresa, con ocasión de los cambios de categoría que le afecten, incrementos salariales pactados, o cualquier otro incremento que se produzca. Este concepto no será revisable.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable, las horas extraordinarias, en base a los siguientes criterios:

1. Realización de las exigidas para reparar siniestros o, daños extraordinarios.
2. Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, periodos punta de producción o por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
3. La hora extraordinaria se podrá compensar por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuida económicamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la Dirección y la persona trabajadora respecto al número de ellas a compensar y la fecha del descanso que, en ningún caso se podrá añadir al periodo de vacaciones pactado.
4. La prestación de la hora extraordinaria será retribuida con el importe de 11,67 euros brutos.
5. Aquellos trabajadores/as que tengan importe personalizado de hora extraordinaria, se les mantendrá, sin actualización, el mismo importe que tenían concedido a fecha de firma del presente convenio, hasta que obviamente dicho importe fuese menor que el importe de hora extraordinaria establecido por convenio.

Artículo 28. *Complemento nocturnidad.*

Percibirá este complemento el personal que preste sus servicios durante los turnos de noche de ocho horas (bien estén organizados de 22 a 6 horas o bien de 23 a 7 horas). Se fija el complemento en 2,59 euros brutos/hora nocturna efectivamente trabajada en dicho turno para la vigencia del convenio.

Artículo 29. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a algún sindicato, los centros descontarán en la Nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo

indicación en contrario. La Dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la empresa si la hubiere cuando la solicite.

CAPÍTULO VII

Incrementos salariales y cláusulas de revisión

Artículo 30. *Actualizaciones.*

Condiciones de aplicación para 2024:

Será de aplicación la tabla del año 2024 establecida en el anexo I con fecha de efectos desde 1 de enero de 2024, que es el resultado de aplicar un 3,7% de incremento a la tabla 2023.

En caso de que el IPC interanual del año 2024 sea superior a 3,7% incorporado de incremento, se actualizarán las tablas 2024 y resto de conceptos revisables con efectos 1 de enero de 2025, siendo esta la base de aplicación de los incrementos establecidos para 2025.

Condiciones de aplicación para 2025:

Será de aplicación a la tabla del año 2024 y complementos salariales finales (una vez incorporada la revisión del IPC establecida en el punto anterior si procediera), un 2,3% de incremento con fecha de efectos de 1 de enero de 2025.

En caso de que el IPC interanual de 2025 sea superior al 2,3% se actualizarán las tablas y resto de conceptos actualizables a fecha 1 de enero de 2025 con la diferencia entre ambos (IPC interanual 2025-2,3%).

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales

Artículo 31. *Incapacidad temporal.*

Cuando una persona trabajadora sea dada de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por la Mutua de empresa, se abonará un Complemento tal que sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice a la persona trabajadora la percepción del 90% del salario convenio que figura en la columna que sea aplicable del anexo 1 más los complementos que pudiera tener reconocidos la persona trabajadora.

Todo ello, a partir del decimosexto día consecutivo de la baja, excepto en caso de hospitalización que será a partir del octavo día de la baja. Esta prestación se mantendrá en tanto la S. Social conceda las prestaciones por I. temporal.

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el Complemento que se abonará garantizará la percepción del 100%, a partir del primer día de baja y afectará a los conceptos retributivos más arriba indicados. En las gratificaciones reglamentarias se percibirá el 90% del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100% cuando se trate de accidente laboral.

Artículo 32. *Ayuda de estudios para hijos de trabajadores en activo.*

Se establece un sistema de becas para los años escolares 2024 y 2025 aplicable a hijos de trabajadores/as en activo que cumplan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Que sean hijos/hijas, matrimoniales o extramatrimoniales, o adoptados legalmente, siempre que estén bajo patria potestad de la persona trabajadora.
- Que sean hijos/Hijas a cargo a efectos fiscales.
- Que estén realizando cursos de titulación reconocidos por el Estado o estudios de formación profesional, en centros tanto públicos como privados ubicados en territorio español, presentando el documento original de matrícula al Departamento de RRHH.
- Que sean hijos de edades comprendidas entre los cero años y los veinticinco años (ambos cumplidos).

Se establece el siguiente baremo para la duración de vigencia del presente convenio, en función de la edad del hijo/hija:

- 0 a 16 años (estando escolarizado): 90 euros brutos anuales.
- 17 a 19 años (cursando bachiller o F. Profesional Grado 1): 100 euros brutos anuales.
- 19 a 25 años (cursando F. Profesional Grado superior): 130 euros brutos anuales.
- 19 a 25 años (cursando estudios Universitarios): 200 euros brutos anuales.

El pago de las becas se realizará en el mes de noviembre de cada año.

Se aplicará la bonificación que sigue, en función del número de hijos/hijas de la persona trabajadora que estén estudiando entre los tres y los veinticinco años: 10% para 2 hijos/hijas, 20% para 3 hijos/hijas, 30% para 4 hijos/hijas, 40% para 5 o más hijos/hijas.

Ayuda a Personal con capacidades diferentes:

Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para trabajadores/as que tengan hijos/hijas con capacidades diferentes física o psíquica permanente superior al 33% y siempre que esta implique la imposibilidad de asistencia a centros de enseñanza ordinarios.

Estas lesiones serán evaluadas por los organismos establecidos en la legislación vigente en cada momento. A estos efectos la calificación del grado de discapacidad es la que determine el organismo competente de acuerdo con la legislación vigente.

Estas ayudas, cuyas cuantías se recogen en el anexo II, se efectuarán, atendiendo a la siguiente distribución y epígrafes:

A) Capacidades diferentes en edad de tres a veinticinco años, para quiénes dado el carácter de sus capacidades, tengan derecho a la prestación económica de la Seguridad Social.

B) Capacidades diferentes menos gravemente afectados, en edad de tres a veinticinco años, y que por consiguiente no perciben la prestación económica de la S. Social, pero sí necesitan de Educación en centro especializado.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores, la asistencia a un centro de Educación Especial.

C) Para aquellos casos, en edad de tres a veinticinco años, en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por la S. Social.

Se establece un régimen transitorio, respecto a la ayuda de estudios para hijos/hijas de trabajadores/as en activo, para el personal al que se le hubiese concedido una ayuda que fuera superior a lo dispuesto en el artículo 31 para el año escolar 2018-2019, se le mantendrá el importe anterior con carácter ad persona durante este periodo.

Artículo 33. *Ayuda de estudios para trabajadores/as en activo.*

Se podrá acceder al sistema de ayudas para estudios por el personal en activo de la empresa que curse estudios reconocidos por el Estado en centros públicos o privados ubicados en el Estado Español, aplicándose la ayuda que se establece en el siguiente baremo para la duración de vigencia del presente convenio, en función del tipo de estudios, y presentando el documento original de matrícula al Departamento de RRHH:

Formación Profesional, Bachiller, COU, Selectividad: 70 euros brutos anuales, a percibir durante un tiempo máximo equivalente a la duración oficial de los estudios.

Estudios Universitarios: 200 euros brutos anuales. Estudios de Postgrado: 200 euros brutos anuales.

Artículo 34. *Seguro de vida e incapacidad.*

Se establece un seguro de vida e incapacidad para las personas trabajadoras a quienes afecta el presente convenio, con arreglo a las normas que se detallan a continuación:

El Seguro de Vida que la empresa ha establecido, tiene por objeto garantizar un capital a las personas trabajadoras que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- A) Bien, en caso de fallecimiento.
- B) O bien, en caso de incapacidad permanente total, absoluta o Gran Incapacidad.

El capital se abonará a los beneficiarios designados por el asegurado, en caso de fallecimiento de este, o al propio asegurado/a, en caso de incapacidad permanente total, absoluta, o gran incapacidad ajustándose a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Trabajadores/as asegurados:

- A) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1. Los trabajadores/as de alta en la empresa, en activo o en situación de propuesta de incapacidad, hasta que termine la anualidad en que cumplan la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación.

2. Los jubilados/as parcialmente anticipadamente, entre los sesenta y la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación, hasta que termine la anualidad en que cumplan la edad ordinaria de jubilación establecida en cada momento por la legislación.

3. Los trabajadores/as en plantilla que, de común acuerdo con la empresa, al cumplir la edad legal de jubilación, sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo, hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores/as excluidos de las garantías: Trabajadores/as que estén en situación de excedencia.

Duración de las garantías:

- a) Comienzo de las garantías: Las garantías tomarán efecto:

A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este convenio colectivo para los trabajadores/as que se encuentren en plantilla en la citada fecha para el fallecimiento y la IPA, y desde el 1 de enero del 2024 para el resto de contingencias cubiertas.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias no retribuidas o excedencias) o, definitiva en la empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado.

«Trabajadores/as asegurados».

Capital asegurado: El importe del capital garantizado para cada asegurado/a, es igual a una anualidad de las tablas más el plus complemento diferencia de convenio.

Riesgos garantizados: Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía solo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado/a, cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor. Respecto a la cobertura del riesgo de incapacidad permanente total, absoluta y gran incapacidad, los riesgos excluidos son los que se señalen en las normas que rigen esta materia.

Beneficiarios/as: Los beneficiarios/as serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos/as, a falta de estos, el padre y la madre o, el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechos habientes legítimos de la persona trabajadora.

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado/a a la empresa, el Boletín de «Cambio de beneficiario».

Disposiciones varias: En caso de percibo de la indemnización por cualquiera de las coberturas establecidas, y desde la misma fecha que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado/a dejará de estar garantizado para el resto de los supuestos.

Artículo 35. *Jubilación.*

En materia de jubilación se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Podrá recurrirse a la figura de la jubilación parcial acompañada de contrato de relevo, en los términos previsto legalmente en cada momento, siempre que haya acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y se cumplan todos los requisitos, en los términos que recoja la legislación aplicable.

En caso de que, durante la vigencia del convenio colectivo, se produjesen modificaciones en las disposiciones legales o reglamentarias que regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo, que afectasen al contenido de lo pactado, las partes se reunirán para analizar el alcance de las modificaciones producidas y estudiar la posibilidad de adaptar el presente artículo a la nueva regulación.

Artículo 36. *Trabajo a distancia.*

Ambas partes acuerdan adherirse a la política de trabajo a distancia establecida en cada momento por la Región del Grupo SG en España.

Artículo 37. *Notas de Gastos.*

Se establece que, como normativa de compensación de gastos desde el 01 de septiembre del 2022, se estará a lo dispuesto en cada momento por la normativa de

notas de gastos del Grupo SG en España con los límites máximos siguientes, debiendo siempre justificarse los gastos:

- Desayuno 4,5 euros.
- Comida 15 euros.
- Cena 21 euros.

Artículo 38. *Disposición final.*

La Comisión negociadora hace constar expresamente que el conjunto de normas contenidas en este convenio colectivo, sustituye íntegramente a aquellas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, acordado entre La Veneciana, SA y su personal.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo sustituyen y anulan la percepción de cualquier retribución adicional que se estableciera en el Convenio Nacional del Vidrio.

CAPÍTULO IX

Igualdad no discriminación

Artículo 39. *Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.*

Las partes firmantes del convenio colectivo de La Veneciana SA, se obligan a promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como velar por la adecuada aplicación de la regulación contenida en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normativa vigente en la materia.

Los derechos establecidos en el presente convenio, afectan por igual a la mujer y al hombre de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneración o cualquier otra condición laboral regulada en el mismo, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Las partes firmantes del convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades, y adoptarán políticas activas de diversidad. En este sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- Los procedimientos de selección y promoción profesional respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de formación, se garantizará el principio de igualdad de oportunidades de acceso a las acciones formativas realizadas por la empresa.

Artículo 40. *Lenguaje no sexista.*

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etcétera, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos en que, por imperativo legal, sean derechos que correspondan a la mujer.

Artículo 41. *Diversidad Funcional.*

En el marco del presente convenio colectivo, la empresa se compromete a otorgar una compensación adicional de 150 euros brutos año a todas las personas trabajadoras que presenten diversidad funcional superior al 33% certificado por un organismo oficial. Esta medida tiene como objetivo reconocer y valorar la contribución de estos empleados al equipo de trabajo, así como promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

ANEXO I

Tabla salarial (mínima) de aplicación 2024

Colectivos	Grupo	Puesto	Polivalencia	Puestos
Operario.	A	16.961,80 €	17.304,85 €	Movimiento interno Carros, Entrada lavadora DA/laminar, Carga en templado altas cadencias, Aux de carga de vidrio, expediciones auxiliar.
Operario.	B	17.311,20 €	17.660,43 €	Rectilínea, serigrafía rodillo, plegadora, barrotillo/perfil, sala entrada laminar, cortado PVB, carga descarga autoclave, butiladora, butilador+posicionador, administrativa expediciones, descarga DLF, ayudante obras (colocación) operario aux mantenimiento. Chofer furgoneta.
Operario.	C	17.692,15 €	18.134,54 €	Corte monolítico, laminar y sierra, bilateral, CMS, serigrafía pantalla, ensambladora, taladro CN, sellador. Chofer con camión
Operario.	D	18.996,27 €	19.379,06 €	Intermac, serigrafía digital, conductor templado, conductor laminar, gondolero Lalin, operario doto laboratorio calidad. Chofer con pluma.
Operario.	E	19.679,90 €	20.090,23 €	Capataces y responsables, encargado mantenimiento, encargado obras, encargado área, responsable expediciones.
Empleados.	F	18.697,12 €	19.441,88 €	Administrativos, ADV.
Empleados.	G	19.982,55 €	21.441,43 €	Coordinadores, planificadores, comerciales.
Empleados.	H	22.163,10 €	23.705,28 €	Ingenieros, Jefes de Departamento o área.

ANEXO II

Ayuda a discapacitados

Importe de los epígrafes:

- A: 210 euros.
- B: 368 euros.
- C: 99 euros.

ANEXO III

Protocolo para alcanzar la igualdad real y efectiva y garantizar los derechos de las personas LGTBI

1. Declaración de principios.

La Veneciana SA y las organizaciones sindicales reafirman su compromiso con la creación de un entorno de trabajo seguro, diverso, inclusivo y respetuoso, basado en sus principios de comportamiento y actuación de «Respeto a las Personas», «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos de las personas trabajadoras». Estos valores respaldan un trato digno y adecuado para todas las personas, velando por la protección de sus derechos laborales fundamentales, su intimidad y promoviendo la igualdad de trato y la no discriminación. Asimismo, La Veneciana refuerza su compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación, promoviendo un entorno de respeto a la

diversidad, lo que incluye la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, favoreciendo la inclusión y protección de todas las personas, incluyendo al colectivo LGTBI+.

Por todo ello, este protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y actuar, en su caso, ante cualquier situación de acoso relacionada con la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales, promoviendo un entorno de trabajo seguro, digno, diverso e inclusivo, que impulse la igualdad efectiva de todas las personas trabajadoras de La Veneciana.

La Veneciana considera inaceptable cualquier conducta contraria a estos principios y adopta un compromiso firme de tolerancia cero frente al acoso, impulsando la colaboración activa de toda la organización para erradicarlo.

2. Ámbito de aplicación y vigencia.

Este protocolo se aplica a todo el personal de La Veneciana en España, incluyendo a personas en formación, prácticas, voluntariado y aquellas con contratos de puesta a disposición.

El ámbito de aplicación abarca todas las situaciones relacionadas con el entorno laboral, incluyendo viajes de trabajo, eventos corporativos, comidas y cenas de empresa, actividades de equipo y cualquier otro contexto vinculado directa o indirectamente a la actividad profesional. Además, se extiende a situaciones de acoso que puedan ocurrir durante los periodos de descanso, en espacios privados a los que se acceda por motivos laborales, así como en entornos digitales, en caso de ciberacoso.

Las empresas externas quedan fuera del ámbito de aplicación directo de este protocolo. No obstante, están obligadas a cumplir con la legalidad vigente, respetar las normas de prevención del acoso y la violencia, y garantizar la protección de cualquier persona afectada por estas situaciones en el entorno laboral.

Este procedimiento es de carácter interno y no excluye ni limita el derecho de las personas afectadas a emprender cualesquiera otras acciones por las vías que estimen más oportunas para la defensa de su integridad.

El presente protocolo permanecerá vigente mientras las partes firmantes no acuerden su sustitución o finalización de sus efectos, si bien será revisado y actualizado periódicamente para incorporar las mejoras y adaptaciones que se consideren necesarias.

3. Definiciones.

– Acoso LGTBIfóbico: Es cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga por propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Puede incluir palabras, gestos o la producción, exhibición o circulación de textos, imágenes u otros materiales. Puede tener lugar una vez o reiteradamente.

Será considerado como una conducta discriminatoria:

- Discriminación directa: toda situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género. y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga. No contemplándose las fórmulas de discriminación positiva legalmente establecidas.

- Discriminación indirecta: toda situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales una desventaja particular respecto de personas que no lo son.

- Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

- Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

4. Clasificación y grados de acoso.

Tipos:

- Descendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un/una superior sobre una persona trabajadora.
- Ascendente: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o grupo de personas trabajadoras sobre su superior jerárquico/a.
- Horizontal: Presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por una persona trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno/a de sus compañeros/as.

Grados:

- Primer grado: La víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo, aunque con incomodidades.
- Segundo grado: Resulta difícil eludir los ataques y humillaciones, haciendo más costosa la reincorporación al puesto de trabajo.
- Tercer grado: La reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren tratamiento psicológico.

Ejemplos conductas consideradas acoso:

A título enunciativo, pero no excluyente ni limitado, se señalan algunos comportamientos que por sí solos, o acompañado de otros, pueden constituir acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género:

- La utilización constante de expresiones ridiculizantes sobre aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Menospreciar el trabajo realizado, las habilidades profesionales o el potencial intelectual de la persona con relación a su orientación sexual, expresión de género o identidad de género, excluir aportaciones o acciones (no tomar en serio) por esa misma razón.
- Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBI) en el entorno laboral.
- Ridiculizar a la persona con relación a su orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- Utilizar humor fóbico con relación a pertenencia a colectivos LGTBI o en relación con la identidad y expresión de género en el entorno laboral.
- Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su orientación sexual, identidad y/o expresión de género en cualquier tipo de situación laboral.

5. Medidas preventivas.

La Veneciana adopta una postura proactiva en la prevención del acoso, la lucha contra la desigualdad y la discriminación. Más allá de la mejora general de las condiciones psicosociales de trabajo, la empresa implanta y desarrolla estrategias preventivas específicas para evitar o reducir situaciones potencialmente constitutivas de

acoso laboral por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de. Estas medidas incluyen:

1. Sensibilización y cultura organizacional:

- Difusión y concienciación sobre los principios de comportamiento y actuación del Grupo, estableciendo su cumplimiento como requisito de pertenencia.
- Promoción de un entorno laboral basado en el respeto, la corrección en el trato y la no discriminación, con especial protección para colectivos sensibles como el colectivo LGTBI.
- Fomento de la corresponsabilidad en la vigilancia de los comportamientos laborales, con especial énfasis en la tolerancia cero ante conductas de acoso o discriminación.

2. Formación y comunicación:

- Difundir entre el conjunto de la organización los protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y haciéndolo disponible para toda la plantilla.
- Diseño e implementación de programas de información/formación sobre prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo, así como sobre derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Desarrollo de acciones de sensibilización en materia de igualdad de trato, oportunidades y uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso.
- Sensibilización para mandos y directivos/as sobre su papel en la prevención y detección del acoso.

3. Integración y apoyo al personal:

- Acompañamiento en la acogida para el personal de nuevo ingreso.
- Consideración de circunstancias personales o culturales en la integración de nuevas incorporaciones, promoviendo su adaptación al entorno laboral.
- Fomento de medidas que luchen contra los estereotipos en el acceso al empleo, asegurando que los procesos de selección sean inclusivos y basados en criterios objetivos y de idoneidad.
- Tanto el Departamento de Recursos Humanos como la Representación Legal de las personas Trabajadoras deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso.

4. Normas y regulaciones internas:

- Utilización de medidas disciplinarias conforme a la legislación vigente en casos de conductas de acoso y discriminación.
- Establecimiento de una política de uso responsable de los recursos digitales corporativos, promoviendo un entorno seguro y profesional.

Estas medidas refuerzan el compromiso de La Veneciana con la creación de un entorno laboral seguro, inclusivo y libre de acoso, garantizando la protección de la dignidad y los derechos de todas las personas trabajadoras.

6. Principios del procedimiento de actuación: Derechos y garantías.

La Veneciana mantiene un compromiso firme y explícito con la erradicación de cualquier forma de acoso o discriminación en el ámbito laboral. En este sentido, se prohíbe expresamente cualquier conducta de esta naturaleza y garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, contando para ello con la participación de la Representación de las personas trabajadoras.

Se establece un procedimiento basado en los siguientes principios fundamentales, que deberán ser observados en todo momento en caso de tramitarse algún expediente:

1. Confidencialidad:

- Se garantizará la privacidad de todas las partes implicadas durante todo el proceso.
- Se preservará la dignidad e intimidad de las personas afectadas.
- Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción (sigilo) sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público. Igualmente tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

2. Asesoramiento y apoyo:

- Se brindará orientación y asistencia a la persona que pudiera estar sufriendo estas conductas.

3. Agilidad y diligencia:

- La investigación y resolución de las denuncias se realizarán sin demoras indebidas.
- Se respetarán los plazos establecidos en el protocolo para cada fase del procedimiento.

4. Derecho a ser escuchado/a:

- Todas las personas implicadas tendrán la oportunidad de presentar su versión de los hechos y aportar pruebas.
- Se garantizará un entorno seguro y confidencial para la expresión libre de preocupaciones y experiencias.

5. Derecho a la información:

- Las personas involucradas por el procedimiento serán informadas sobre el estado del procedimiento y las medidas adoptadas.
- Se proporcionará información clara y accesible sobre los pasos a seguir, plazos y posibles consecuencias.

6. Protección y respeto a la dignidad:

- Se velará por la protección de la integridad física y psicológica de todas las personas involucradas.
- Se prohibirá cualquier represalia contra quienes denuncien, colaboren en la investigación o se opongan a situaciones de acoso o discriminación, salvo que se demuestre mala fe.

7. Voluntariedad.

- La participación en este procedimiento interno es completamente voluntaria.
- El uso de este mecanismo no limita el derecho de acudir a la vía judicial o administrativa correspondiente.

8. Restitución de las víctimas.

– Si la situación de acoso hubiera conllevado modificaciones en las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirlas a su estado anterior si así lo solicita.

9. Prohibición de represalias.

– Se prohíbe expresamente cualquier forma de represalia, incluidas amenazas o intentos de represalia, contra quienes denuncien, colaboren en la investigación o comparezcan como testigos, salvo en denuncias falsas o inciertas realizadas con interés ilegítimo.

10. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe y/o ilegítimas con intención de buscar una ventaja de la denuncia.

7. Procedimiento previo.

Con la comunicación de una posible conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género —ya sea realizada directamente por la persona afectada, a través de la representación de las personas trabajadoras, por cualquier otra persona que tenga conocimiento de la situación— o bien iniciada por la empresa de forma automática, se abrirá un procedimiento previo cuyo objetivo es resolver el problema de manera inmediata. En algunos casos, los hechos pueden deberse a diferencias laborales; en otros, basta con trasladar a la persona presuntamente responsable el impacto ofensivo o intimidatorio de su comportamiento para que cese la conducta y se resuelva la situación.

La instrucción del expediente correrá a cargo de la persona responsable Recursos Humanos del centro y la persona de la Comisión de Igualdad designada por la Representación Sindical, siendo estas personas las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el artículo 6 del presente procedimiento.

Esta fase, que es voluntaria para las partes, la comisión instructora se entrevistará con las partes, con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. Durante las entrevistas, tanto denunciante como denunciado podrán estar acompañados por la persona de su confianza que lo deseen.

En el caso de que, iniciado este procedimiento previo, no finalizase en un plazo de diez días hábiles desde la presentación de la denuncia o toma de conocimiento de los hechos, con la conformidad de las partes, dará lugar a la apertura del procedimiento formal.

Si alguna de las personas no estuviera conforme con la solución propuesta o la misma es incumplida por alguna de las partes, se podrá presentar solicitud de apertura del procedimiento formal ante la comisión instructora.

8. Procedimiento de actuación formal.

La Dirección de la empresa se compromete a activar el procedimiento correspondiente en caso de que se presente una denuncia de una conducta constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. El procedimiento de actuación se registrará por los principios establecidos en el apartado 6 del presente Protocolo, los cuales deberán ser observados en todo momento.

En los casos donde se haya activado previamente el procedimiento previo, este solo continuará si no se alcanza un acuerdo en cuanto a la resolución alcanzada.

El procedimiento consta de las siguientes fases:

– Iniciación: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento al Departamento de Recursos Humanos de los respectivos centros de trabajo, de la situación de discriminación por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada o por quien ésta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.
2. A través de la Representación Social o Sindical.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
4. Por el departamento de RH y EHS.

La denuncia debe ser presentada por escrito y debe incluir una descripción detallada de los hechos, las fechas y los nombres de las personas implicadas.

En caso de que la denuncia se presente por la persona afectada, el departamento de RRHH podrá ayudar en la redacción de la misma.

– Requisitos de la denuncia: La denuncia se realizará siempre por escrito y deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa (si se conoce).
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa (si no es e/la denunciante).
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente. Esto podrá hacerse en un momento posterior.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.
- La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de esta.
- Instrucción:

La instrucción del expediente correrá a cargo de la persona responsable recursos humanos del centro y la persona de la Comisión de Igualdad designada por la Representación Sindical, siendo estas personas las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el artículo 5 del presente procedimiento, pudiendo solicitar en caso de que así se acuerde la participación o designación de un instructor externo.

Las personas participantes en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

Durante la instrucción, se llevarán a cabo entrevistas con las personas implicadas y cualquier testigo relevante.

Quienes instruyan el caso, no podrán tener ningún tipo de interés o relación estrecha o animadversión con la persona denunciante ni con el denunciado.

Se pondrán en conocimiento de la RLT el inicio de cualquier investigación abierta y el resultado de esta, sin identificar a los afectados.

Asimismo, quienes instruyan el procedimiento, pondrán en conocimiento de la persona afectada, su derecho a ser asistida en todo momento por una persona designada por esta, incluso externa de la organización, quien deberá guardar sigilo sobre

la información a que tenga acceso. Lo mismo se hará con la persona o personas denunciadas.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaración de la parte a la que asiste y en las comunicaciones que la parte instructora le dirija. Esta asistencia tiene como objetivo proporcionar apoyo emocional y psicológico a las personas afectadas, asegurando que se sientan respaldadas durante todo el proceso.

Durante la tramitación del expediente, la comisión, si lo considera necesario, podrá proponer a la Dirección que se tomen las medidas necesarias para garantizar un entorno seguro, inclusivo y diverso, incluyendo la separación de las personas implicadas.

Durante la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas. Si fuera necesario, podrá valerse de asesoramiento experto (interno o externo).

La parte instructora deberá redactar, en un plazo máximo de 15 días hábiles desde el inicio del procedimiento, un informe detallado que describa los antecedentes del caso incluyendo un resumen de los argumentos de cada una de las partes, un resumen de las intervenciones realizadas y los hechos comprobados, las circunstancias concurrentes, la intensidad y reiteración de la conducta, así como su impacto en las circunstancias, condiciones y el entorno laboral de la persona implicada, así como, en su caso, medidas correctoras o preventivas si proceden mientras se desarrolla el procedimiento de actuación y hasta su resolución. El informe deberá determinar si se ha concluido o no la existencia de una situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, debiendo:

1. En caso de confirmarse, se propondrán las medidas correctoras oportunas entre las que se determinarán las que aparten a la víctima de la persona acosadora, valorando la gravedad de los hechos y las circunstancias agravantes:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, medicamente acreditadas.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario o becaria o en formación en prácticas de la víctima.

2. Si no se constata acoso o no es posible verificar los hechos, se solicitará el archivo del expediente.

3. Asimismo, si se detecta que la denuncia es falsa o interesada o se ha obrado de mala fe, deberá detallarse esta circunstancia, pudiendo proponer aplicación del régimen disciplinario correspondiente.

Este informe deberá ser entregado al DRH de la sociedad y si este participa en la investigación o es parte del proceso al DG de la sociedad.

– Cierre del Expediente: La Dirección de la Empresa una vez recibido el informe de la parte instructora, adoptará las medidas correctoras necesarias en el más breve plazo posible, comunicándolas a la Representación Legal de las personas trabajadoras (RLT). En todo caso, la RLT tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes

que se tramiten en su ámbito de representación, excepto de la identidad y circunstancias personales de las personas implicadas. El cierre del expediente cuando se determine la existencia de acoso o discriminación incluirá una evaluación de las medidas adoptadas y su efectividad para prevenir futuros casos de acoso.

En todo caso, conforme a lo establecido en los convenios de aplicación, si se constata acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, se podrá imponer las medidas sancionadoras disciplinarias previstas en los mismos, del mismo modo que si resultase acreditado que se tratase de denuncia falsa, mediando mala fe, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

– Gastos: En aquellos casos que pudieran ocasionarse gastos de viajes para la comisión instructora, durante la investigación de un caso, previo tramite de análisis y aprobación, serían por cuenta de la empresa.

9. Revisión del protocolo.

El protocolo será revisado por las partes firmantes periódicamente para asegurar su adecuación a la normativa vigente y a las necesidades de la organización.

10. Compromiso de la empresa.

La Veneciana SA reafirma su compromiso con un entorno laboral libre de acoso, diverso e inclusivo, instando a toda la plantilla a colaborar en la prevención, reportar conductas inapropiadas, y participar en iniciativas de sensibilización, información y concienciación general. La empresa garantiza los recursos necesarios para la implementación, efectividad y cumplimiento del protocolo.

ANEXO IV

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

1. Marco legal

En cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, La Veneciana SA en España refuerza su compromiso con la creación de un entorno de trabajo inclusivo, diverso y libre de cualquier tipo de discriminación.

Esta ley establece la obligación de que las empresas con más de cincuenta empleados adopten medidas para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia. En este sentido, La Veneciana en España no solo cumple con la normativa vigente, sino que también, con la colaboración de las organizaciones sindicales, promueve activamente una cultura corporativa basada en el respeto, la dignidad y la inclusión de todas las personas.

2. Disposiciones generales

La Veneciana, comprometida con la diversidad, la igualdad y la no discriminación, implementa este Plan para complementar los planes de igualdad, diversidad y los protocolos contra el acoso sexual o por razón de sexo existentes, con un enfoque particular en la protección del colectivo LGTBI+, en cumplimiento de la normativa vigente.

El objetivo de este Plan es reforzar la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad de

género y/o expresión de género, fomentando un entorno de trabajo libre de discriminación en todas las operaciones del Grupo en España. Este entorno debe basarse en el respeto a las personas, la legalidad y los derechos laborales. Asimismo, el Plan tiene como finalidad prevenir, detectar y actuar ante cualquier caso de LGTBIfobia (lesbianas, transexuales, bisexuales, entre otros). Saint-Gobain adopta una política de tolerancia cero frente al acoso, promoviendo la colaboración activa de toda la organización para erradicar estas conductas. El Plan establece medidas concretas para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación, impulsando un entorno laboral diverso e inclusivo.

3. *Ámbito de aplicación*

Este Plan será de aplicación a todo el personal de La Veneciana en España, incluyendo a las personas en formación, en prácticas, en programas de voluntariado, así como a quienes tengan contratos de puesta a disposición. En ningún caso sustituye ni invalida los planes que puedan existir en las distintas sociedades o centros de la compañía, sino que establece un marco común de compromisos mínimos.

El ámbito de aplicación cubre todas las situaciones relacionadas con el entorno laboral, tales como viajes de trabajo, eventos corporativos, comidas y cenas de empresa, actividades de equipo y cualquier otro contexto directa o indirectamente vinculado a la actividad profesional. También se extiende a situaciones que puedan ocurrir durante los periodos de descanso, en espacios privados accesibles por motivos laborales, y en entornos digitales en casos de ciberacoso.

Aunque las empresas externas no están directamente incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo, deberán cumplir con la legislación vigente, respetar las normas de no discriminación y prevención del acoso y la violencia, y garantizar la protección de cualquier persona afectada por estas situaciones dentro del entorno laboral.

4. *Vigencia*

El presente Plan permanecerá vigente mientras las partes firmantes no acuerden su sustitución o la finalización de sus efectos, y será revisado y actualizado periódicamente para incorporar las mejoras y adaptaciones que se consideren necesarias.

5. *Definiciones y ejemplos*

Según la Ley 4/2023, de 28 de febrero, la LGTBIfobia se define como cualquier actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o por ser percibidas como tales, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de exhaustividad, las siguientes conductas pueden constituir acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género:

- Conductas discriminatorias basadas en la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.
- Ridiculizar o menospreciar las capacidades, habilidades o el potencial intelectual de una persona debido a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género, como, por ejemplo, realizar comentarios despectivos basados en generalizaciones ofensivas sobre colectivos LGTBI.
- Trato desfavorable o desigual hacia una persona por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Comentarios directos o hacia terceros que no respeten la identidad de género o de orientación sexual de una persona.

El condicionamiento de un derecho o de la expectativa de un derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por orientación sexual, identidad sexual o expresión de género se considerará un acto de discriminación por razón de género.

6. Medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI

6.1 Medidas.

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación:

Medidas	Indicadores	Responsable	Medios	Plazo de ejecución
Seguimiento de las publicaciones y comunicados internos y externos para garantizar que no existan cláusulas discriminatorias o imágenes/lenguaje excluyente, que garantice la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI.	Número de comunicados y publicaciones revisadas.	Comisión de Igualdad+Comité DEi.	Propios.	Revisión anual.
Realización de campañas informativas para sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de la de igualdad de trato y diversidad, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.	Número de campañas realizadas.	Departamento RH.	Propios.	Anualmente.

2. Acceso al empleo:

Medidas	Indicadores	Responsable	Medios	Plazo de ejecución
Definición en los procesos de selección de cláusulas de no discriminación en las ofertas de empleo y utilización de lenguaje inclusivo.	Revisión de ofertas de empleo adaptadas.	Departamento RH.	Propios.	En el segundo semestre tras la aprobación del plan.
Impartir formación específica a las personas que participan en los procesos de selección y promoción para identificar y erradicar estereotipos y prejuicios, con especial atención al respeto a la orientación sexual, identidad sexual y expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.	Número de formaciones realizadas.	Departamento RH.	Propios.	Cada cinco años.

3. Clasificación y promoción profesional:

Medidas	Indicadores	Responsable	Medios	Plazo de ejecución
Asegurar que las vacantes de promoción interna no tengan discriminación directa o indirecta hacia personas LGTBI en procesos de promoción.		Departamento RH.	Propios.	En el primer semestre tras la aprobación del plan.

4. Formación, sensibilización y lenguaje:

Medidas	Indicadores	Responsable	Medios	Plazo de ejecución
Se utilizará un lenguaje respetuoso con la diversidad LGTBI en los contenidos y materiales formativos.	Revisión de la guía de lenguaje inclusivo de SG	Departamento RH.	Propios.	En el segundo semestre tras la aprobación del plan.

Medidas	Indicadores	Responsable	Medios	Plazo de ejecución
Formación dirigida a la plantilla que contenga: – Conjunto de medidas planificadas LGTBI de aplicación en la Empresa. – Definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023. – 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. Esta formación podrá realizarse tanto presencial/virtual como a través de píldoras formativas en formato video.	Porcentaje de la plantilla formada y evaluaciones post-formación.	Departamento RH.	Propios/Externos.	Trianualmente.
Realizar campañas internas en fechas clave como por ejemplo el Día del Orgullo LGTBI, para reforzar el compromiso con la diversidad.	Evidencias de campañas realizadas.	Departamento RH.	Propios.	Anualmente.
Revisar periódicamente los contenidos y actualizarlos según los avances legislativos o las necesidades detectadas.	Número de revisiones realizadas y adaptaciones implementadas.	Departamento RH.	Propios.	Anualmente.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

Medidas	Indicadores	Responsable	Medios	Plazo de ejecución
Difusión del Plan de Medidas LGTBI y del Protocolo de Actuación frente al acoso y/o violencia hacia personas LGTBI.	Plan y protocolo publicados en los canales internos y mencionados en los manuales de bienvenida.	Departamento RH.	Propios.	Trianualmente.
Difusión y aplicación del procedimiento de acompañamiento a las personas trans para garantizar un entorno inclusivo y respetuoso durante su transición laboral en caso de que existiera.	Número de personas acompañadas y evaluaciones del nivel de satisfacción.	Departamento RH.	Propios.	Anualmente.
Si queda constatada la existencia de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género, la Comisión puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes: – Apoyo psicológico a la persona acosada. – Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación que no suponga un menoscabo de la persona. – Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada. – Reiteración de los estándares éticos y morales de la Empresa.	Medidas implementadas en casos de acoso confirmados y satisfacción de las personas afectadas e informe anual.	Departamento RH.	Propios.	Anualmente.

6. Permisos y beneficios sociales:

Medidas	Indicadores	Responsable	Medios	Plazo de ejecución
Garantizar la igualdad en el acceso a permisos y beneficios sociales para familias diversas, cónyuges, parejas de hecho y otras configuraciones familiares, independientemente de la orientación sexual o identidad sexual de las personas trabajadoras.	Número de familias diversas y parejas de hecho beneficiadas por las políticas de permisos y beneficios.	Departamento RH.	Propios.	Cuando corresponda.
Reconocer y garantizar los siguientes permisos específicos para personas trans relacionados con su proceso de transición, como: – Asistencia a consultas médicas especializadas. – Realización de trámites legales, como el cambio de nombre o género en documentos oficiales.	Porcentaje de permisos solicitados y concedidos a personas trans para consultas, trámites y terapias.	Departamento RH.	Propios.	Cuando corresponda.
Asegurar que las licencias por nacimiento o adopción se concedan en igualdad de condiciones para todas las personas trabajadoras, independientemente de su orientación sexual, identidad sexual o modelo familiar.	Porcentaje de licencias concedidas en igualdad de condiciones a toda la plantilla.	Departamento RH.	Propios.	Cuando corresponda.
Garantizar que los beneficios sociales ofrecidos por la Empresa sean accesibles sin discriminación, incluyendo explícitamente a parejas de hecho LGTBI y familias diversas.	Porcentaje de beneficios sociales adaptados para incluir explícitamente a familias diversas.	Departamento RH.	Propios.	Cuando corresponda.

7. Régimen disciplinario:

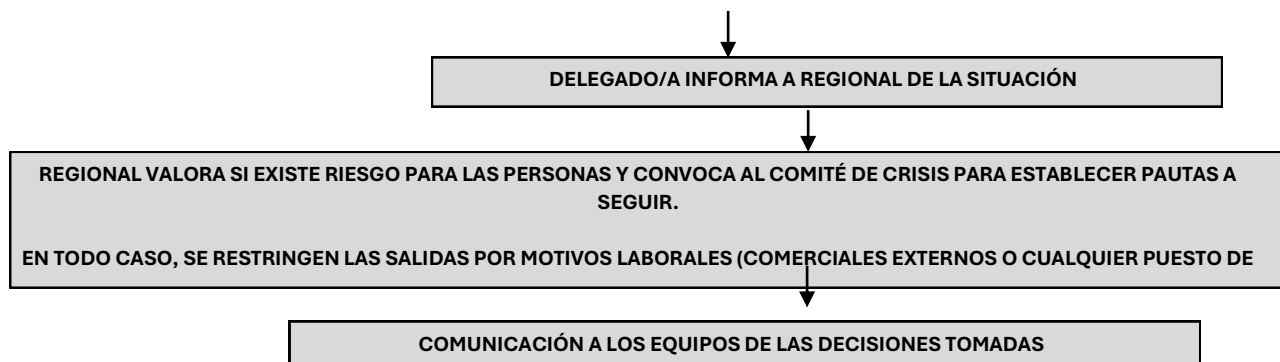
Medidas	Indicadores	Responsable	Medios	Plazo de ejecución
Aplicar en el régimen disciplinario infracciones específicas relacionadas con comportamientos que atenten contra la orientación e identidad sexual o expresión de género que se recojan en el convenio colectivo de aplicación tras la implantación del RD 1026/2024.	Actualización del régimen disciplinario.	Departamento RH.	Propios.	Cuando proceda.
Aplicar las sanciones específicas relacionadas con comportamientos que atenten contra la orientación e identidad sexual o expresión de género que se recojan en el convenio colectivo de aplicación tras la aplicación del RD 1026/2024.	Actualización del régimen disciplinario.	Departamento RH.	Propios.	Cuando proceda.

ANEXO V

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

Esta norma alcanza las diversas situaciones de riesgo que se pueden producir debidas a condiciones climatológicas adversas, tales como: fuertes lluvias, inundaciones, nevadas, granizadas, fuertes vientos, actividades sísmicas, etc.

La valoración de estas situaciones vendrá definida por los informes meteorológicos de las entidades competentes, organismos oficiales y el criterio del Comité de Crisis compuesto por Dirección general, Dirección RRHH, Responsable EHS y Director/a Regional implicado/a.

Protocolo de actuación

Las acciones se adecuarán según el nivel de riesgo de la AEMET. Consultar en la Web: <https://www.aemet.es/es/portada>

Los niveles de riesgo son:

- Verde: No existe ningún riesgo meteorológico.
- Amarillo: No existe riesgo meteorológico para la población en general, aunque sí para alguna actividad concreta. Recomendación: ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Algunas actividades al aire libre pueden verse alteradas.
- Naranja: Existe un riesgo meteorológico importante (fenómenos meteorológicos no habituales y con cierto grado de peligro para las actividades usuales). Recomendación: ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales y al aire libre pueden verse alteradas.
- Rojo: El riesgo meteorológico es extremo (fenómenos meteorológicos no habituales, de intensidad excepcional y con un nivel de riesgo para la población muy alto). Recomendación: Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Las actividades habituales pueden verse gravemente alteradas. No viaje salvo que sea estrictamente necesario.

Si los informes meteorológicos y/o las indicaciones de los organismos competentes aconsejan evacuar el centro, o a falta de indicaciones, la situación a criterio del Comité de Crisis es lo suficientemente grave, se dará la orden de cerrar o evacuar el centro, siguiendo para ello el operativo previsto en el Plan de Emergencias (alarma de evacuación, agrupación del personal en el punto de encuentro, recuento del personal, etc.).

No obstante, según indica el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores pueden interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

Pasado el peligro el Comité de crisis se volverá a reunir para discutir si las medidas adoptadas fueron suficientes y adecuadas, si no lo fueron habrá que proponer medidas alternativas para situaciones futuras. Se levantará acta de la reunión y se informará a todos los implicados.

Las comunicaciones respecto a las acciones a tomar se comunicarán por vía telemática.

Condiciones climatológicas adversas

1. Fuertes lluvias-inundaciones-tormenta eléctrica-granizada.

Riesgos: Vías de agua en los edificios, filtraciones de agua en cubiertas, paredes, ventanas, etc.; Caída de rayos; Riesgo eléctrico; Caídas al mismo nivel; otros.

Medidas preventivas:

- Con lluvia extremar la precaución en la conducción de carretillas y si el riesgo aumenta suspender las actividades de carga y descarga.
- Si hay tormenta eléctrica desconectar los equipos.
- Con granizada o fuertes lluvias suspender las actividades en las zonas exteriores.
- En caso de riesgo de inundación inminente cerrar todas las puertas de las naves y oficinas y colocar plásticos, sacos, etc. intentando sellar el espacio entre el suelo y la puerta, desconectar el suministro de energía y abandonar el centro.

Acciones previas:

- Revisar periódicamente y limpiar las canalizaciones de aguas pluviales de las cubiertas para evitar taponar las vías de salida del agua, por empresa mantenedora.
- Revisar periódicamente las cubiertas de naves para evitar goteras. Extremar la precaución en el caso de que caiga alguna gotera sobre cuadros eléctricos, cortar la corriente del cuadro y taparlo con un plástico. Reparar las goteras, por empresa mantenedora.
- Las redes de drenaje (aguas residuales y pluviales) deberán mantenerse correctamente, para ello se inspeccionarán y limpiarán regularmente por empresa mantenedora.
- Revisar periódicamente la instalación del pararrayos (si aplica en el centro).
- Instalar dispositivos de protección contra sobretensiones en los cuadros eléctricos de baja tensión.
- Comprobar cada día antes del cierre del centro, que todas las ventanas (oficinas, nave y/o edificios anexos, etc.) están perfectamente cerradas.

2. Fuertes vientos.

Riesgos: Desprendimiento de techos. placas, tejas, lucernarios, etc.; Desprendimiento de cartelería metálica, lonas, etc.; Caída de árboles; Caída de materiales; Golpes contra objetos desprendidos; Proyección de partículas; Otros.

Medidas preventivas:

- Las puertas y ventanas de la nave permanecerán debidamente cerradas, solo estarán abiertas las puertas de uso estrictamente necesario.
- EL material de exposición como andamios, muestras de material sueltas, etc. deberá guardarse en el interior de la nave.
- El material ubicado en zonas exteriores debe estar perfectamente filmado y en buenas condiciones. A máximo 1 altura de almacenamiento.
- Advertir del riesgo a los conductores de carga y descarga, e indicarles que permanezcan en la cabina de sus vehículos.
- Utilizar gafas de protección para evitar partículas en los ojos.
- Si el riesgo aumenta suspender las actividades de carga y descarga.

Acciones previas:

- Revisión y mantenimiento periódico de los cerramientos y cartelería.

3. Bajas temperaturas-nevadas-heladas.

Riesgos: Exposición a bajas temperaturas; Riesgo eléctrico; Hipotermia; Caídas al mismo nivel; Desplome de techos por peso de la nieve; otras.

Medidas preventivas:

- Esparcir sal en los accesos y zona de carga y descarga.
- Abrigarse adecuadamente.
- No ingerir bebidas alcohólicas.
- Tomar bebidas calientes.
- Limitar el tiempo de exposición en ambientes fríos.
- Abrir los grifos de agua corriente periódicamente para evitar que se congelen las cañerías.
- Cerrar y evacuar el centro si hay riesgo de aislamiento por la gran cantidad de nieve en los alrededores.

Acciones previas:

- Disponer de sal en el centro para esparcir en los accesos y zona de carga y descarga.

4. Sismo.

Riesgos: Exposición a terremoto; Riesgo eléctrico; Caídas al mismo nivel; Caídas de objetos en altura; Desplome de techos; otras.

Medidas preventivas:

En el centro de trabajo:

- Aléjese de zonas de almacenamiento de estanterías.
 - Tírese al suelo, colocándose debajo de muebles sólidos cercanos a pilares.
- Alejarse de ventanas, cristaleras o tabiques que puedan caerse.
- En caso de ascensor, no lo utilice.

Durante desplazamientos fuera del centro:

- Si va caminando, diríjase a una zona abierta, alejada de edificios que puedan caer.
- Permanezca dentro del vehículo alejado de edificios, tendido eléctrico, puentes, etc.

Acciones previas:

- Revisión periódica de instalaciones (electricidad, agua, gas, saneamiento, etc.).
- Revisión periódica estructuras de la instalación (estructuras, escaleras de emergencia, cubiertas, etc.).