

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

6386 *Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL.*

Visto el texto del Acuerdo de prórroga y modificación del III Convenio colectivo de la empresa Bureau Veritas Inversiones, SL (código de convenio n.º 90017892012010), que fue publicado en el BOE de 14 de julio de 2022, consistente en la modificación de los artículos 3.4 y 26.1, la incorporación de los nuevos artículos 32.2.1, 37.2, y 57, y la introducción de dos nuevas disposiciones adicionales, primera y segunda, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 28 de noviembre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de 24 de febrero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de prórroga y modificación parcial 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, 6 de marzo de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE SUBSANACIÓN DE LA PRÓRROGA DEL III CONVENIO COLECTIVO DE BUREAU VERITAS INVERSIONES, SL

En Madrid, a 24 de febrero de 2026.

REUNIDAS

Las partes que a continuación se relacionan y que se reconocen la legitimación necesaria para la revisión y prórroga del III Convenio colectivo Bureau Veritas Inversiones, SL:

Por la parte social comparece:

- Anabel Pozo en calidad de RLPT (CC. OO.).
- Francisco Javier Pérez en calidad de RLPT (CC. OO.).
- Marisol Palomares en calidad de RLPT de CGT.
- Miguel Angel Marquez en calidad de RPLT de CC. OO.
- Monica Cibanal en calidad de RLPT de CC. OO.

- Nuria Perez Mateo en calidad de RLPT de CC. OO.
- Roberto de la Llave en calidad de RLPT de CGT.
- Sara Rubí en calidad de RLPT de CGT.
- Raquel Nieto en calidad de RLPT de CGT.
- Laura Quiza en calidad de RLPT de CGT.

Por la parte empresarial, por Bureau Veritas Inversiones, SL («BV Inv» o la «Empresa»), comparecen:

- Alicia Casamayor Toledo.
- Álvaro García Rodríguez.

ACUERDAN

Primero. *Prórroga expresa del convenio colectivo.*

Se acuerda la prórroga de la vigencia ordinaria del convenio hasta el 31 de diciembre de 2026. En consecuencia, se establece la adaptación, como consecuencia de la prórroga acordada, del artículo 3.4 del convenio colectivo, estableciendo su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2026, ambos inclusive.

Asimismo, en tanto no se efectúe la denuncia del convenio colectivo en los términos establecidos en su artículo 4, el texto del convenio colectivo deberá entenderse prorrogado anualmente por tácita reconducción y en sus propios términos.

En atención a lo anterior, se modifica el artículo 3.4 del convenio, quedando este redactado del siguiente modo:

«3.4 Temporal. El presente convenio tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2022 y concluirá el 31 de diciembre de 2026, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 4. En caso de prórroga, la Comisión Paritaria del convenio colectivo estará facultada para determinar y acordar los incrementos salariales de los conceptos económicos establecidos en el mismo.

La regulación en materia de jornada de trabajo, teletrabajo, además del apartado de licencias y permisos entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo.»

Segundo. *Jornadas intensivas y horario.*

Se acuerda la modificación del artículo 26.1 del convenio, quedando redactado del siguiente modo:

«26.1 La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.775 horas en cómputo anual, ajustándose en más o en menos a los festivos y calendarios laborales de fiestas de cada uno de los centros de trabajo que anualmente se encuentren vigentes.

En aquellos casos en los que tras la aplicación de los festivos obligatorios no recuperables y los no laborables reconocidos en el presente convenio colectivo resulte una jornada inferior a 1.775 horas, la jornada resultante será la realmente efectiva.

En el caso de que la jornada resultante sea superior a 1.775 horas, el exceso de la misma deberá compensarse con el equivalente en descanso, de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

Sin perjuicio de la posibilidad de distribución irregular de la jornada establecida en el artículo 26.3 se establecen los siguientes horarios desde el 11 de septiembre hasta el 14 de julio:

- Horario flexible de entrada de lunes a jueves, de 8:00 a 9:30 horas.

– Horario de comida de 13:30 a 15:30 horas de lunes a jueves. El tiempo mínimo destinado a comida será de 45 minutos.

– Horario flexible de salida de lunes a jueves, de 17:00 a 18:30 horas. Dicho horario se ajustará en función de la hora de entrada y del tiempo de comida.

Se acuerda una jornada intensiva en la que el horario que resultará de aplicación será el siguiente:

– Horario de 8:00 a 15:00 horas no recuperable, desde el 15 de julio hasta el 10 de septiembre (ambos inclusive).

– Horario de 8:00 a 15:00 horas, recuperable, todos los viernes desde el 11 de septiembre hasta el 14 de julio. La recuperación se realizará a razón de 15 minutos diarios de lunes a jueves en el periodo indicado.

– Horario intensivo de 8:00 a 14:00 no recuperable desde el 22 de diciembre hasta el 6 de enero, ambos inclusive. A título excepcional, esta jornada intensiva será de aplicación desde el 22 de diciembre de 2025.

– Horario intensivo de 8:00 a 14:00 no recuperable el día previo al primer festivo de Semana Santa.

– Horario intensivo de 8:00 a 14:00 no recuperable el día 23 de junio para las personas trabajadoras del centro de trabajo de Sant Cugat del Vallès.

– Horario intensivo de 8:00 a 14:00 no recuperable el día 8 de noviembre para las personas trabajadoras del centro de trabajo de Alcobendas.

– Horario intensivo de 8:00 a 13:00 no recuperable el día del cumpleaños de la persona trabajadora. En aquellos casos en los que el día del cumpleaños caiga en día no laborable se podrá disfrutar de esta jornada intensiva durante la semana siguiente al hecho causante. Cuando el día del cumpleaños caiga en día laborable comprendido entre el 1 de agosto y el 10 de septiembre, la persona trabajadora, podrá realizar una jornada intensiva de 09:00 a 13:00 horas, no recuperable.

En todos los casos, y dada la peculiaridad de los centros de trabajo de Barcelona y Madrid, en los días con jornada intensiva se respetará la flexibilidad de entrada entre las 8:00 y las 9:30 ajustándose el horario de salida en función de la hora de entrada.»

Tercero. *Incremento mínimo garantizado aplicable el año 2026.*

Se acuerda la incorporación de un nuevo artículo 32.2.1 al convenio cuyo redactado es el siguiente:

«Con efectos 1 de enero de 2026, se establece un incremento mínimo garantizado por persona trabajadora a jornada completa (en caso de jornadas inferiores, el importe se abonará en proporción al porcentaje de jornada efectiva), que se distribuirá respetando la estructura salarial establecida en el artículo 31 convenio colectivo (el "IMG").

El incremento se aplicará tomando como referencia el grupo profesional en el que se encuentra la persona trabajadora a 31 de diciembre de 2025.

	Euros
Grupo 1.	730,00
Grupo 2.	630,00
Grupo 3.	530,00
Grupo 4.	530,00
Grupo 5.	530,00
Grupo 6.	330,00

El IMG será de aplicación al personal que, en la fecha de efectos del IMG, se encuentre en situación de incapacidad temporal, consolidándose en sus retribuciones fijas y haciéndose efectivo en el momento de su efectiva reincorporación a la Empresa.

El IMG se abonará siempre y cuando la persona trabajadora no haya acordado un incremento salarial individual, igual o superior al importe del IMG para el año 2026. En el caso de que el incremento salarial individual comunicado sea inferior al importe del IMG, la persona trabajadora tendrá derecho únicamente a la diferencia entre el incremento comunicado y el importe del IMG.

Por último, se hace constar que a las personas trabajadoras que han sido contratadas a partir del 1 de octubre ya les han sido reconocidos unos salarios teniendo en cuenta los criterios salariales para el 2026, incluido el IMG para el 2026, por lo que no se aplicará nuevamente una vez el presente acuerdo entre en vigor.»

Cuarto. *Extensión de acuerdos de teletrabajo alcanzados para el 2025 al año 2026.*

Se acuerda la extensión de las siguientes condiciones pactadas para el año 2025 al año 2026:

– Compensación por teletrabajo: La Empresa continuará abonando durante el año 2026 una compensación efectiva de 125 euros brutos anuales (distribuidos mensualmente) en concepto de compensación de los gastos vinculados a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo. Esta cantidad tendrá naturaleza extrasalarial no compensable ni absorbible por ningún otro concepto y está referida a personas trabajadoras a jornada completa con acuerdo de teletrabajo vigente, abonándose proporcionalmente en función a la jornada efectiva de cada persona trabajadora.

– Inicio de jornada: Los días en que las personas trabajadoras deban prestar sus servicios desde la oficina, tal prestación de servicios estará sometida a la siguiente flexibilidad horaria:

- Entrada flexible desde las 7:30 h hasta las 9:30 h.
- Salida desde las 16:30 h hasta las 18:30 h.

– Jornada intensiva: se aplicará el régimen de jornada intensiva de 8:00 h a 13:00 h, no recuperables, el día del cumpleaños de hijo o hija menor de 14 años.

En atención a lo anterior, se acuerda incorporar en el convenio un nuevo artículo 37.2 con el siguiente redactado:

«Compensación por teletrabajo: La Empresa abonará durante el año 2026 una compensación efectiva de 125 euros brutos anuales (distribuidos mensualmente) en concepto de compensación de los gastos vinculados a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo. Esta cantidad tendrá naturaleza extrasalarial no compensable ni absorbible por ningún otro concepto y está referida a personas trabajadoras a jornada completa con acuerdo de teletrabajo vigente, abonándose proporcionalmente en función a la jornada efectiva de cada persona trabajadora.

Inicio de jornada: Durante el año 2026, los días en que las personas trabajadoras deban prestar sus servicios desde la oficina, tal prestación de servicios estará sometida a la siguiente flexibilidad horaria:

- Entrada flexible desde las 7:30 h hasta las 9:30 h.
- Salida desde las 16:30 h hasta las 18:30 h.

Jornada intensiva: Durante el año 2026, se aplicará el régimen de jornada intensiva de 8:00 h a 13:00 h, no recuperables, el día del cumpleaños de hijo o hija menor de 14 años.»

Quinto. *Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

Las Partes acuerdan la incorporación al convenio, en un nuevo artículo 57, de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI que se acompañan a la presente acta.

Sexto. *Grupo de trabajo.*

Las partes acuerdan introducir una nueva disposición adicional primera en el convenio con la siguiente redacción:

«Se acuerda la constitución de un grupo de trabajo conjunto con la representación legal de las personas trabajadoras de Bureau Veritas Sustainable Fuels Management, SL (Unipersonal), Bureau Veritas Inspección y Testing, SL, y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU, a fin de analizar durante 2026 la viabilidad de promover la negociación de un convenio colectivo de grupo único.

El grupo tendrá por objeto, además, identificar las potenciales ventajas de un marco convencional común, tales como la armonización de criterios retributivos y de ordenación del tiempo de trabajo, la potenciación de las sinergias organizativas en el conjunto del grupo, la simplificación de procesos de movilidad y desarrollo profesional, y la búsqueda de eficiencias derivadas de la reducción de los múltiples marcos negociadores.»

Séptimo. *Nulidad del acuerdo.*

Las partes acuerdan introducir una nueva disposición adicional segunda en el convenio con la siguiente redacción:

«Las partes acuerdan expresamente que, en el supuesto de que el acuerdo de prórroga alcanzado el año 2025 sea impugnado y, como consecuencia de dicha impugnación, se declare mediante resolución firme la nulidad total de dicho acuerdo o la nulidad de cualquiera de sus cláusulas, las condiciones incorporadas en el convenio colectivo como consecuencia de tal prórroga decaerán íntegramente en su vigencia y eficacia desde la fecha de notificación de dicha resolución firme.

Declarado el decaimiento, las partes quedarán restituidas, en la medida legalmente posible, a la situación anterior a la entrada en vigor de las condiciones reguladas en el acuerdo de prórroga, sin que proceda la conservación o subsistencia del resto de estipulaciones ni la integración o sustitución de las cláusulas afectadas.»

Octavo. *Depósito y registro del acuerdo.*

Se habilita a doña Alicia Casamayor Toledo para que lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden a la presentación de la presente subsanación ante la Autoridad Laboral.

Y, en prueba de su conformidad, las partes rubrican cada hoja y firman el presente acuerdo, por cuadruplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI+

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Ambas partes reconocen que en el artículo 9 del convenio colectivo de aplicación (Ingreso y contratación, e igualdad de oportunidades) queda incluido el colectivo LGTBI.

Adicionalmente, en aras a mejorar nuestra normativa se incorporará una cláusula específica en el convenio colectivo que prohíba explícitamente la discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Asimismo, dejar constancia que en la política de inclusión de Bureau Veritas queda ratificada la igualdad y diversidad LGTBI.

2. Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional

Ambas partes reconocen que en el artículo 9 del convenio colectivo de aplicación (Ingreso y contratación, e igualdad de oportunidades) se establece criterios de selección basados exclusivamente en la formación y competencias para el puesto.

El departamento de RR. HH. realizó una formación relativa a la selección de personal sin sesgo, constando de un módulo específico para el colectivo LGTBI+ (Caracterización y obtención de información LGTBI+).

Asimismo, en todas nuestras ofertas de empleo, se refleja el compromiso con la diversidad LGTBI a través de este mensaje: «En Bureau Veritas ofrecemos igualdad de oportunidades. Ningún/a candidato/a o empleado/a recibirá un trato menos favorable debido a su género, estado civil, orientación sexual, color, raza, origen étnico, religión, discapacidad o edad. En Bureau Veritas tenemos un estricto Código Ético que asegura la diversidad e inclusión y la igualdad de oportunidades».

3. Formación y sensibilización

Las partes, reconocen que la Empresa viene desarrollando desde 2021 un programa de sensibilización enfocado en el colectivo LGTBI+. Adjuntamos las campañas de sensibilización, realizadas por Bureau Veritas desde 2021.

Día Internacional del Orgullo LGTBI.

– 2024: Comunicados internos «Se acerca el Orgullo LGTB+», «Aprende, inspírate y llévate premio», «¡Conviértete en aliado/a!» y vídeo «Mi experiencia como aliado LGTB+».

– 2023: Comunicados internos «Prepárate para la semana del Orgullo LGTB+», «Expresa tu apoyo», «Educando en la inclusión», «Promueve la inclusión: mesa redonda» y «Continúa dejando tu marca tras la semana del Orgullo».

– 2022: Comunicados internos «Calentando motores para la semana del Orgullo LGTB+», «Muestra tu apoyo», «Las palabras importan», «Escucha como lo viven: mesa redonda», «Charla sobre la realidad de las personas LGTB+ en el trabajo» y «Celebra el Orgullo».

– 2021: Comunicados internos «Red Challenge: ¡Muestra tu orgullo!», «Orange Challenge: Sensibilízate», «Yellow Challenge: Descubre la línea arcoiris», «Green Challenge: Utiliza un lenguaje inclusivo», «Blue Challenge: Negativo en el Síndrome del Pero» y noticia externa «¡Arranca la semana del orgullo LGTBI! Y para apoyar las reivindicaciones del colectivo, este 2021, lanzamos el reto #5DAYSCHALLENGE»

La Empresa adquiere el compromiso de lanzar una formación a toda la plantilla de Bureau Veritas coincidiendo con la semana del orgullo: Misión inclusiva LGTBI+ Dejamos nuestra marca con orgullo.

4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos y protocolo contra el acoso

La empresa garantiza un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo con:

- Protocolo contra el acoso sexual, por razón de género y contra el acoso laboral.
- Canal de denuncias externo.
- Comisiones Instructoras donde se integran también la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

5. *Permisos y beneficios sociales*

Ambas partes reconocen que:

- El permiso por nacimiento y cuidado de menor se extiende también a parejas del mismo sexo, incluyendo casos de adopción o gestación subrogada.
- Se ofrece apoyo psicológico gratuito para empleados LGTBI cuando se determine que ha existido una discriminación o acoso (sexual, por razón de sexo o acoso laboral) por formar parte del colectivo LGTBI, acorde a lo establecido en el Protocolo de Acoso.

6. *Régimen disciplinario*

Ambas partes reconocen que en el régimen disciplinario se incluyen las siguientes faltas:

- «Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad del hombre o la mujer mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual».
- «Si la conducta o comportamiento del apartado anterior se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá unas circunstancias agravantes a aquella».

Se dan por incluidos, entre estos comportamientos, los LGTBIfóbicos; asumiendo el compromiso de mejorar la redacción incluyendo explícitamente estos comportamientos en el Régimen Disciplinario del convenio colectivo.

7. *Comunicación inclusiva*

Ambas partes reconocen que se dispone en Bureau Veritas un manual de comunicación no sexista accesible a todas las personas trabajadoras de la empresa.