

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17341 *Resolución de 19 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU.*

Visto el texto del acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de la empresa Euro Pool System España, SLU (Código de convenio n.º 90104132012022), que fue publicado en el BOE de 25 de julio de 2022, consistente en la modificación de los artículos 7, 10.2., 26.1.k), 31.2., 39., 53.21., 56.1., y 4., y anexo IV apartados 1., 2. y 3.; así como la adición de un apartado 2 al artículo 26 y un apartado 6 al artículo 29, con las Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 2 de abril de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los sindicatos UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado con fecha 13 de agosto de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de 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, 19 de agosto de 2025.–La Directora General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE EURO POOL SYSTEM ESPAÑA, SLU

Se modifica el artículo 7 –Igualdad y diversidad en el trabajo– del convenio que queda redactado como sigue:

«Las partes acuerdan salvaguardar el principio de no discriminación laboral entre mujeres y hombres, personas LGTBI y de cualquier orientación e identidad sexual y expresión de género, establecido en el artículo 14 de la Constitución, en relación con el 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI de forma que pueda aplicarse sin excepciones a todo el personal afectado por el presente convenio, sin distinción de ningún tipo por razón de la modalidad de contratación. Todo ello, en el entendimiento y convencimiento de la obligación de respetar la igualdad de trato y de

oportunidades en el ámbito laboral, que supone, en suma, garantizar un entorno laboral inclusivo, favorable a la diversidad y que avance en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, así como la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, así como las derivadas de la maternidad, de las obligaciones familiares y del estado civil.

Asimismo, conforme a lo establecido en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores se garantiza la no discriminación directa o indirecta para el empleo, y una vez empleados, por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato y lengua.

E igualmente, las partes garantizarán la protección de la intimidad y a la consideración debida a la dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por último, conforme a lo establecido en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, las partes se comprometen a negociar, medidas y recursos que permitan alcanzar la igualdad efectiva del colectivo LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para el acoso o la violencia. En este sentido se deja expresa constancia de que el presente convenio pretende atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el mismo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.»

Se modifica el apartado 2 del artículo 10 –Clasificación profesional– que queda redactado como sigue:

«10.2 Las partes garantizan que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales se basan exclusivamente en criterios objetivos, con pleno respeto al principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020. Asimismo, se garantiza la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua; con especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres en los términos previstos en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.»

Se modifica el apartado 1.k del artículo 26 –Permisos retribuidos– que queda redactado como sigue:

«26.1.k) La persona trabajadora podrá asistir a centros médicos por el tiempo que sea necesario dentro de su jornada laboral sin perjuicio de pérdida de retribución económica, siempre y cuando esta falta de asistencia y/o presencia al trabajo sea informada previamente a sus Responsables directos y posteriormente justificada mediante parte de asistencia médica.

El mismo derecho, sin perjuicio de pérdida de retribución económica, corresponderá a las personas trans para la asistencia a cualquier trámite legal o médico relacionado con sus procesos de transición que deban realizarse dentro de la jornada laboral; siempre y cuando informada previamente a sus Responsables directos y posteriormente justificada mediante parte de asistencia médica o cualquier otro documento acreditativo.»

Se adiciona un apartado 2.º al artículo 26, que queda redactado como sigue:

«26.2 Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho al acceso y disfrute de los permisos estipulados en el presente artículo en condiciones de igualdad, sin discriminación por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, atendiendo a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho.»

Se adiciona un apartado 6.º al artículo 29, que queda redactado como sigue:

«29.6 En todo caso, en los procesos de selección se priorizará la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.»

Se modifica el apartado 2.º del artículo 31, que queda redactado como sigue:

«31.2 Los ascensos y promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientación o identidad sexual y expresión de género, pudiéndose establecer medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.»

Se modifica el artículo 39, que queda redactado como sigue:

«Artículo 39. *Plan de igualdad de oportunidades y no discriminación.*

Los firmantes se comprometen a cumplir y aplicar el Plan de Igualdad de oportunidades y no discriminación de la empresa vigente en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que recoge los principios generales de respeto, no discriminación e igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. La finalidad última de la aplicación del Plan es la de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación velando, entre otras cuestiones, para que tanto las mujeres como los hombres, con independencia de su orientación o identidad sexual y expresión de género o cualquier otra característica sexual, gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, salario, promoción y el desarrollo de su trabajo.»

Se modifica el apartado 21.º del artículo 53, que queda redactado como sigue:

«53.21 El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, que atenten contra la libertad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras, al/la empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa, así como cualquier actuación discriminatoria o que atente contra el colectivo LGTBI.»

Se modifica el apartado 1.º del artículo 56, que queda redactado como sigue:

«1. Definiciones.

a) Acoso Moral (mobbing): se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios. Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales. Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Acoso y violencia contra las personas LGTBI. De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.»

Se modifica el apartado 4.º del artículo 56, que queda redactado como sigue:

«56.4 Procedimiento de actuación. Como anexo IV al presente convenio se incluye el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y orientación o identidad sexual y expresión de género o cualquier otra característica sexual.»

Se modifica el anexo IV, apartados 1, 2 y 3, que quedan redactados como sigue:

«ANEXO IV

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y orientación o identidad sexual y expresión de género o cualquier otra característica sexual

1. Introducción.

La Dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello, acuerdan establecer el presente protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, orientación o identidad sexual y expresión de género en el trabajo de aplicación en todos los centros de trabajo pertenecientes a la empresa.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, orientación o identidad sexual y expresión de género, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación legal de las personas trabajadores (en adelante RLPT) deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación o identidad sexual y expresión de género en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa y a la RLPT de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

2. Declaración de principios.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

Este tipo de conductas, además de ser calificadas por el convenio colectivo como faltas muy graves (artículo 53) y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos, que sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de la trabajadora o trabajador acosados, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, tratar las denuncias con seriedad y confidencialidad y garantizando siempre la intimidad de la persona denunciante.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo, orientación o identidad sexual y expresión de género.

A tal efecto, desde la Dirección de la Empresa, en consideración al debido respeto a la dignidad de la persona en todos los aspectos y ámbitos sociales en las que ésta se manifiesta y desenvuelve, en sintonía con lo establecido en la Ley de Igualdad y en la Ley 4/2023, y con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo

del derecho de todas las personas que integran la organización a la protección a su dignidad en el trabajo, se compromete a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual por razón de sexo, orientación o identidad sexual y expresión de género en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

3. Definiciones.

Acoso Sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.1 LOI).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 LOI).

Acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género: De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo orientación o identidad sexual y expresión de género se considera también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 LOI), del mismo modo que los dos tipos de acoso (artículo 7.3 LOI).

Comisión Instructora de Tratamiento de Situaciones de Acoso (Comisión Instructora): Órgano encargado de tramitar el procedimiento. Se constituirá en todo caso por personas ajenas al centro de trabajo, reconociéndose idéntica representatividad a la representación de la dirección de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras, independientemente de que la Comisión pueda estar constituida de forma paritaria o no paritaria (ambas partes dispondrán del mismo número de votos al margen del número miembros o asistentes). Tanto la representación de la dirección de la empresa como de los trabajadores y trabajadoras podrá nombrar a un máximo de dos representantes en la comisión. Cara a mantener una misma unidad de criterio, ambas partes se comprometen a garantizar en la medida de lo posible que sus representantes tengan carácter estable. Por parte de la empresa, su representatividad podrá ejercerse por el Dpto. de RRHH y un Técnico o Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Por la parte de la representación de los trabajadores y trabajadoras, la misma puede

estar delegada en representantes unitarios o sindicales, inclusive ajenos a la empresa.

No obstante, la persona acosada podrá elegir el sindicato que esté en la Comisión Instructora para la tramitación de su expediente.

Por parte de la RLPT, cada sindicato al que le corresponda estar en la Comisión Instructora creada elegirá a sus miembros con la única limitación del número.

La Comisión Instructora contará para su ejercicio con las siguientes figuras entre sus componentes:

- Instructor/a: Persona encargada de dirigir todas las actuaciones para resolver el Expediente de Investigación.

- Secretario/a: Persona encargada de la tramitación administrativa del Expediente de Investigación, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será necesariamente un miembro de la Comisión Instructora.

- Las partes podrán hacerse acompañar por Asesores o Asesoras externos a la Comisión, entendida la figura del Asesor o Asesora como persona que colabora en la instrucción del Expediente de Investigación, asesorando tanto a la persona Instructora, como al Secretario o Secretaria, y a la Comisión en general. Participaría a propuesta de cualquiera de las partes de la Comisión, debiendo tener formación específica en la materia. La Comisión de Igualdad velará por la confidencialidad en el tratamiento de los datos que le sean puestos en conocimiento.

“Expediente” o “Expediente de Investigación” por causa de presunto acoso: Conjunto de documentos que constituyen una serie ordenada de actuaciones practicadas por la Comisión Instructora, tales como declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, y cuantas se consideren oportunas para la elucidación de los hechos.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que la Comisión decida levantarlo total o parcialmente.»