

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23682 *Resolución de 16 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Noroto, SAU.*

Visto el acuerdo de modificación del convenio colectivo de la empresa Noroto, SAU, (código de convenio n.º 90006342011990), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 2 de septiembre de 2020, consistente en la inclusión de un anexo en el convenio con el conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI, que fue suscrito con fecha 2 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 el Comité intercentros, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado el día 13 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 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 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, 16 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO II

Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Noroto, SAU, medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Noroto, SAU

Artículo 1. *Determinación de las partes negociadoras y ámbito de aplicación personal, territorial y temporal de las medidas.*

Las medidas que se recogen en el presente acuerdo han sido aprobadas por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Noroto, SAU, integrada por la parte social por el comité intercentros de la compañía y por la parte empresarial por las personas designadas por la dirección de la empresa.

El ámbito de aplicación de las medidas coincide con los ámbitos personal, territorial y temporal del convenio colectivo vigente, coincidiendo la duración de las medidas con dicho ámbito temporal, incluida la prórroga acordada en el SIMA.

Artículo 2. *Declaración de principios.*

Las partes firmantes del presente acuerdo, tanto empresa como representación legal de las personas trabajadoras, muestran su firme voluntad de contribuir a crear un marco que garantice la igualdad de trato y no discriminación a todas las personas a las que resulta de aplicación. Especialmente pretende conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la empresa para las personas LGTBI, sin que exista discriminación ni directa ni indirectamente por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Artículo 3. *Acceso al empleo.*

Con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, la empresa deberá proporcionar a las personas de su plantilla con responsabilidades en materia de selección, la formación adecuada para que se establezcan criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona candidata 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.

La empresa coordinará con las entidades que colabora para favorecer la diversidad en la contratación, la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo especialmente a mujeres trans así como víctimas de la violencia contra las personas LGTBI, siempre que cumpla las necesidades requeridas para el perfil profesional.

Artículo 4. *Clasificación y promoción profesional.*

Las partes firmantes del presente acuerdo garantizan que la clasificación profesional contenida en el convenio colectivo vigente está libre de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

La empresa revisará sus procedimientos internos de promoción con la finalidad de garantizar que de la aplicación de los mismos no resulten discriminaciones directas o indirectas para las personas LGTBI.

Artículo 5. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

La empresa integrará en su plan de formación un módulo sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, así como a las personas con responsabilidad en los canales de denuncia establecidos en la empresa.

Dicha formación se incluirá dentro del *onboarding* para la realización de todas las incorporaciones de la empresa. Para aquellos colaboradores/as que actualmente están en la empresa se les lanzará la formación mediante la plataforma de formación de la empresa para que su realización sea obligatoria.

Los aspectos mínimos que deberá contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente acuerdo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, acoso laboral y acoso y violencia frente a las personas LGTBI de la empresa.

La empresa deberá adoptar medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad. En concreto, se incluirá en el módulo de sensibilización en igualdad, información respecto al uso del lenguaje respetuoso con la diversidad entre el personal y recomendaciones sobre esta materia a todo el personal de la empresa.

La empresa comunicará a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en este acuerdo, así como su alcance y contenido.

Asimismo, anualmente, se realizará un artículo en Canal Norauto sobre el compromiso de la empresa con el colectivo LGTBI, coincidiendo en la semana que se celebra el orgullo LGTBI.

Artículo 6. *Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.*

Se promoverá en la empresa la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, acoso laboral y acoso y violencia frente a las personas LGTBI de la empresa que está disponible para todas las personas en el portal de Norauto.

La empresa contemplará en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención de riesgos la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y garantizará el establecimiento de acciones para prevenir el acoso por orientación sexual y/o identidad de género y características sexuales.

La empresa facilitará la elección del vestuario laboral por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.

Artículo 7. *Permisos y beneficios sociales.*

Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, tendrán derecho a disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

La empresa garantizará que los permisos, beneficios sociales y derechos que otorga el convenio, sean de aplicación a todas las personas sin discriminación por motivos orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se revisará la terminología utilizada en el convenio colectivo en tema de permisos para facilitar la utilización de palabras neutras.

Se incluye el siguiente permiso específico para el colectivo Trans:

Las personas trabajadoras en transición de género, previo aviso y justificación, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, por motivo de visita a médico privado, sin pérdida de su remuneración, y por el tiempo de duración de la visita, hasta en tres ocasiones durante cada año natural para realizar tratamiento hormonal o someterse a cirugía de afirmación de género, siempre y cuando estas ausencias no vengam amparadas en alguno de los permisos recogidos en la legislación vigente.

Artículo 8. *Evaluación y revisión de las medidas planificadas.*

La Comisión Paritaria evaluará que las medidas acordadas se cumplan y, para ello, se mantendrá una reunión con carácter previo a la finalización de la vigencia del presente acuerdo.

Las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o por requerimiento de la autoridad laboral competente.

Artículo 9. *Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.*

En caso de discrepancia en la aplicación o interpretación de las medidas planificadas acordadas en el presente convenio colectivo, la parte que presente la discrepancia deberá acudir a la Comisión Paritaria del convenio colectivo que deberá mediar para tratar de resolver el conflicto.

Artículo 10. *Régimen disciplinario.*

Se añaden las siguientes faltas al régimen disciplinario del artículo 51 del convenio colectivo de Noroto, SAU:

- Falta leve: La utilización de lenguaje que resulte hiriente o que atente contra las personas LGTBI.
- Falta grave: Realizar comentarios, aun a título de broma o chiste, sobre la orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de cualquier persona relacionada con el trabajo, bien sea personal de la empresa, personal cliente o proveedor o personal candidato, siempre que no pueda considerarse acoso.
- Falta muy grave: El acoso o la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.