

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

5588 *Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU.*

Visto el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Placas de piezas y componentes de recambio, SAU, que fue publicado en el BOE de 30 de octubre de 2024 (código de convenio n.º: 90102912012018), consistente en la incorporación a dicho convenio de un anexo I con las Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, acuerdo que ha sido suscrito el día 23 de enero 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 AII-Valorian, CC.OO., UGT y FETICO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 10 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO I

Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Placas de Piezas y Componentes de Recambio SAU

Objetivo

El presente plan tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como prevenir cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI en PPCR.

Asimismo, se pretende mantener un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de prejuicios, promoviendo el respeto a la diversidad y la igualdad real entre todas las personas trabajadoras, evitando cualquier tipo de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Contenido de las medidas planificadas

I. Igualdad de trato y no discriminación.

PPCR garantiza la igualdad de trato y prohíbe cualquier tipo de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, garantizando la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos de selección, promoción interna y desarrollo profesional, sin discriminación por motivos de identidad de género u orientación sexual y fomentando un ambiente inclusivo y respetuoso hacia todas las personas independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

II. Acceso al empleo.

– Procesos de selección inclusivos: Los procesos de selección serán objetivos y transparentes, basándose únicamente en la formación, experiencia, habilidades e idoneidad de los candidatos, reduciendo así cualquier sesgo inconsciente relacionado con la identidad o expresión de género.

– Incorporación de políticas de no discriminación en ofertas de empleo: Todas las ofertas de empleo deben incluir de forma explícita una cláusula que garantice la no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, reafirmando el compromiso de la empresa con la igualdad y la diversidad.

– Formación en diversidad para reclutadores: Implementar programas de formación específicos para RRHH y personas que participen en procesos de selección, orientados a eliminar prejuicios y estereotipos relacionados con la orientación sexual, identidad de género y expresión de género durante los procesos de contratación.

III. Clasificación y promoción profesional.

La empresa garantiza que los procesos de clasificación y promoción profesional se basarán exclusivamente en criterios objetivos de mérito, competencias y desempeño, sin que la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras influyan en las decisiones.

Se prohíbe cualquier discriminación o limitación en las oportunidades de promoción por estos motivos. Asimismo, la empresa se compromete a asegurar que las personas LGTBI tengan las mismas oportunidades de acceder a puestos de responsabilidad y liderazgo, fomentando un entorno laboral inclusivo que respete y valore la diversidad.

IV. Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa se compromete a fomentar un entorno laboral inclusivo mediante la formación y sensibilización de todo el personal en materia de diversidad, específicamente en relación con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

– Se implementarán programas formativos periódicos para prevenir actitudes discriminatorias y estereotipos, con el fin de promover el respeto hacia las personas LGTBI.

– Se incentivará el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de la empresa, evitando expresiones que puedan resultar ofensivas o excluyentes mediante el lanzamiento de campañas internas.

– La empresa promoverá activamente la sensibilización de los equipos mediante la realización de campañas internas, reforzando la importancia del respeto a la diversidad y con el objetivo de fomentar el respeto y la inclusión en el entorno laboral.

V. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa se compromete a crear y mantener un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso con la diversidad, en el que todas las personas, independientemente de su

orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, puedan desarrollar su trabajo en igualdad de condiciones y sin temor a ser discriminadas.

Se implementarán medidas proactivas para garantizar que todos los espacios de trabajo sean libres de cualquier forma de acoso, intimidación o violencia, especialmente aquellas basadas en prejuicios hacia las personas LGTBI. Además, la empresa fomentará una cultura organizativa que respete la diversidad, asegurando que todas las personas trabajadoras se sientan valoradas, seguras y respaldadas.

VI. Permisos y beneficios sociales.

La empresa garantiza que todos los permisos y beneficios sociales serán otorgados en igualdad de condiciones, sin distinción por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Se reconocerán y respetarán las diversas realidades familiares y personales de las personas trabajadoras LGTBI, asegurando que las parejas del mismo sexo y las familias diversas tengan acceso a los mismos derechos, como permisos por matrimonio o pareja de hecho, permisos de maternidad/paternidad, cuidado de hijos y otros beneficios sociales.

Protocolo frente al acoso y violencia

De conformidad con el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, existiendo ya un protocolo general frente al acoso y violencia que incluye medidas sobre el colectivo LGTBI nos remitimos a dicho protocolo.

Vigencia y revisión

La Comisión Negociadora será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de medidas planificadas, mantendrá reuniones periódicas, una vez al año, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el plan.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.