

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10855 *Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Acuerdo Marco de Sidenor Aceros Especiales, SLU, y Sidenor Investigación y Desarrollo, SA.*

Visto el texto del Acta de modificación del Acuerdo Marco de Sidenor Aceros Especiales, S.L.U., y Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A. (código de convenio n.º 99100115072013), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de febrero de 2022, Acta en la que se acuerda la inclusión en el Convenio como Anexo I del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI, y que ha sido suscrita con fecha 24 de marzo de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos UGT-FICA, CC.OO.–Industria y FI-USO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, 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 de la citada acta 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, 14 de mayo 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 las empresas (Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre)

Las partes firmantes del Acuerdo Marco de Sidenor Aceros Especiales, S.L.U y Sidenor Investigación y Desarrollo, S.A., con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que responde a la obligación de dar desarrollo reglamentario a las exigencias legales derivadas del artículo 15.1 de 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 acuerdan la adopción de las medidas planificadas que se desarrollan en este documento.

Los objetivos que se pretenden alcanzar son:

- Promover y garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en la Empresa.
- Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación contra las personas LGTBI en la Empresa.

- Formar a las personas trabajadoras en diversidad de género y respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.
- Velar por el cumplimiento efectivo en la Empresa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.
- Incluir medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en el código ético y/o protocolo de acoso moral y discriminatorio de la empresa.

Medidas planificadas

Artículo 1. *Vigencia.*

Estas medidas tendrán una vigencia equivalente a la del Acuerdo Marco, esto es, entre la fecha de su aprobación y el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 2. *Comisión de seguimiento.*

Dentro de la comisión de seguimiento del Acuerdo Marco se informará de la evolución y se supervisará el cumplimiento de las medidas acordadas.

La mencionada comisión de seguimiento se encargará en su caso, de revisar las medidas planificadas cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 3. *Cláusula de igualdad de trato y no discriminación.*

El Acuerdo Marco contiene un Artículo 17 sobre Política de igualdad y diversidad donde se recogen los objetivos y compromisos adoptados por las partes firmantes para la obtención de una igualdad de oportunidades real para todas las personas, incluyendo la diversidad cultural, de género y de orientación sexual, con el objetivo de combatir de forma efectiva cualquier forma de discriminación directa por esta razón.

En este sentido, se adapta el citado artículo con el objetivo de ampliar los compromisos adoptados en favor de la igualdad de trato y no discriminación de las personas, haciendo referencia expresa a las personas LGTBI y en concreto, a la expresión de género y características sexuales.

Artículo 4. *Acceso al empleo.*

Se formará adecuadamente a las personas que participan en los procesos de selección.

Se establecerán criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características.

Artículo 5. *Clasificación y promoción profesional.*

Se establecerán criterios para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación profesional y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Artículo 6. *Formación, sensibilización y lenguaje.*

Se integrará en el plan de formación un módulo específico sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, que contendrán al menos, los aspectos mínimos exigidos por la norma.

Se difundirá el presente acuerdo con las medidas planificadas, así como su alcance y contenido.

Se valorará con la parte social la idoneidad de promover el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso en todas las comunicaciones internas y externas.

Artículo 7. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Se analizarán acciones con la parte social durante la vigencia del Convenio Colectivo para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo donde todas las personas se sientan seguras y valoradas.

Se publicitará el nuevo protocolo de acoso de la Empresa una vez adaptado, que incluirá el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.

Artículo 8. *Permisos y beneficios sociales.*

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas, con especial atención a las personas trans.

Artículo 9. *Régimen disciplinario.*

Se estará a lo dispuesto en el régimen disciplinario del Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, por tratarse de una materia de competencia exclusiva reservadas a dicho ámbito de negociación.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y la violencia contra las personas LGTBI

Único. *Adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso de SIDENOR.*

La empresa dispone de un protocolo de acoso que recoge la estructura y contenido exigido por el anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

Se ampliará el actual protocolo de acoso para incluir e identificar las conductas constitutivas de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género y características sexuales.

También se revisará la declaración de principios del protocolo para manifestar el compromiso explícito de no tolerar prácticas discriminatorias ni cualquier conducta de acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.