

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10857 *Resolución de 14 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Lean Grids Services, SL.*

Visto el acuerdo de modificación de los artículos 22 y 23 del Convenio colectivo de la empresa Lean Grids Services, SL (Código de convenio n.º 90104472012023), que fue publicado en el BOE de 5 de diciembre de 2023, acuerdo que fue suscrito el día 27 de marzo de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, 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, 14 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE LEAN GRIDS SERVICES, SL 2023-2025 (CÓDIGO DE CONVENIO: 90104472012023)

Con fecha 27 de marzo de 2025, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Lean Grids Services, SL 2023-2025 (Código de convenio: 90104472012023), constituida en cumplimiento de lo dispuesto artículo 4, 5 y 6; disposición final Segunda del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas procede a alcanzar por unanimidad el siguiente acuerdo de modificación de los artículos 22 y 23 del Convenio Colectivo de Lean Grids Services, SL 2023-2025 (Código de convenio: 90104472012023).

CAPÍTULO VI

Responsabilidad social, igualdad y conciliación

Artículo 22. *Medidas de acción positiva y no discriminación.*

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de

género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Se acuerda expresamente por las partes asumir y aceptar en su integridad el contenido del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres vigente en cada momento debidamente firmado por las partes.

En cumplimiento de la normativa legal se establecen en el ámbito de la empresa las siguientes medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

– Medidas planificadas:

1. Acceso al empleo:

1.1 Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

1.2 La Empresa garantizará que sus manuales y/o documentos de selección cuentan con criterios objetivos de selección en los que, además de otros factores, se tenga en cuenta la cualificación requerida, la capacidad e idoneidad.

2. Clasificación y promoción profesional:

2.1 El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

2.2 En los procedimientos de ascenso se utilizarán criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad; discapacidad; género; origen, incluido el racial o étnico; estado civil; religión o convicciones; opinión política; orientación sexual; identidad y/o expresión de género; diversidad sexo genérica o familiar; afiliación sindical; condición social o lengua contará con criterios objetivos para los procesos de promoción, con las habilidades y formación requerida detallada, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI.

2.3 Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género; diversidad sexo genérica y familiar; origen racial o étnico; religión o convicciones; discapacidad; edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras del centro de trabajo.

3. Formación, sensibilización y lenguaje:

3.1 La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

3.2 Se realizarán acciones formativas dirigidas a las personas trabajadoras para que tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo: i) difusión de las medidas LGBTI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGBTI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia en el ámbito laboral contra las personas LGTBI.

3.3 Las Empresas revisarán la información interna y externa para garantizar sea tenida en cuenta la perspectiva de la diversidad, todo ello con el objetivo de evitar estereotipos.

4. Permisos y beneficios sociales:

Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través del Protocolo aprobado para la prevención y tratamiento frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, dándose la publicidad a nivel interno para conocimiento por parte de todas las personas trabajadoras.

6. Régimen disciplinario:

Serán causa de sanción disciplinaria los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras conforme a lo establecido en el artículo 79. C. 21 del presente convenio: El acoso laboral, el acoso sexual y cualquier otro tipo de acoso que atente contra la libertad sexual de las personas trabajadoras o discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

– Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas:

El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el previsto para la vigencia del convenio colectivo.

En todo caso en el ámbito de la Comisión de Seguimiento prevista en el artículo 9 del presente convenio colectivo se realizará una evaluación bienal de lo acordado y se revisarán, de ser necesario, las medidas y su aplicación, en caso de que se produjese cualquier cambio normativo que aconsejase la modificación de las mismas.

En todo caso las medidas planificadas acordadas deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, 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 23. *Medidas contra el acoso a las personas trabajadoras.*

La Dirección de la Empresa, a través de los Protocolos contra el acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, y frente al acoso y la violencia en el ámbito laboral contra las personas LGTBI, vigentes en cada momento en el ámbito de la Empresa, adopta las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso, define unas pautas que permitan identificar dichas situaciones y establece un procedimiento de actuación frente a las mismas, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas.