

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11939 *Resolución de 3 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo de Sintax Logística, SA.*

Visto el texto del Acta de modificación del VII Convenio colectivo de la empresa Sintax Logística, SA (código de convenio núm. 90007282011991), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado», de 27 de septiembre de 2023, Acta en la que se acuerda la inclusión en el convenio del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI, y que ha sido suscrita con fecha 4 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 la sección sindical de CGT y por el sindicato CC.OO., 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 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, 3 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**ACUERDO DE 4 DE ABRIL DE 2025 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
DEL VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SINTAX LOGÍSTICA, SA.
ACUERDO SOBRE MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI**

La Comisión Negociadora del vigente VII Convenio Colectivo de la empresa Sintax Logística, SA (código de convenio núm. 90007282011991, publicado en el BOE, de fecha 27 de septiembre de 2023) llega hoy por unanimidad al siguiente acuerdo:

Se aprueba introducir en dicho VII Convenio Colectivo un anexo IV con el redactado que a continuación se indica.

ANEXO IV

Medidas planificadas de protección de las personas LGTBI

1. Objeto de este anexo

El presente anexo tiene por objeto acordar en Sintax Logística, SA (en adelante, «la Empresa») un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real

y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI; todo ello de conformidad con el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 y su desarrollo reglamentario realizado por el Real Decreto 1026/2024.

2. Partes negociadoras

Este anexo ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora del vigente VII Convenio Colectivo de la empresa Syntax Logística, SA (código de convenio núm. 90007282011991, publicado en el BOE, de fecha 27 de septiembre de 2023), que está formada por las mismas entidades que firmaron este Convenio Colectivo.

3. Ámbitos de aplicación

El ámbito territorial, funcional, personal y temporal de este anexo es el establecido, respectivamente, en los artículos 2, 3, 4 y 5 del referido VII Convenio Colectivo.

No obstante, como excepción a lo previsto en dichos preceptos, se pacta que el presente anexo entrará en vigor en fecha 4 de abril de 2025 y, además, será aplicable también a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios en la empresa Syntax Logística, SA; ello sin perjuicio del ámbito personal más extenso del punto 6 de este anexo (protocolo).

4. Procedimiento de solución de discrepancias

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en aplicación e interpretación de las medidas acordadas en este anexo será el siguiente:

- Cualquiera de las partes podrá plantear por escrito la cuestión a la Comisión Paritaria del citado VII Convenio Colectivo.
- Planteada así la cuestión, se aplicará el procedimiento regulado en el artículo 8.3 de dicho Convenio Colectivo.

5. Medidas planificadas

a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación:

El VII Convenio Colectivo de la empresa Syntax Logística, SA (en adelante, «VII Convenio») ya recoge en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, que contribuyen a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

En este sentido, el artículo 11 de este convenio prohíbe expresamente, entre otras, toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Igualmente, otros preceptos de dicho convenio también contribuyen al referido objetivo: por ejemplo, el artículo 18 (promoción y formación), los artículos 25 y ss. (permisos), el artículo 58 (protección frente al acoso), etc.

b) Acceso al empleo:

La Empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, ello especialmente a través de la formación adecuada de las personas que participen en los procesos de selección de personal.

Los procesos de selección y contratación se basarán en criterios claros y concretos, evitando cualquier discriminación por razón de los factores a que se refiere el artículo 11 del VII Convenio.

Igualmente, dichos procesos priorizarán la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o de su

expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

c) Clasificación y promoción profesional:

La Empresa, a través del sistema de clasificación profesional que recoge el VII Convenio, garantizará que no se produzca ningún tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

La promoción profesional y los ascensos se regirán por los criterios establecidos en el artículo 18 del VII Convenio, prohibiéndose cualquier discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI y garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

d) Formación, sensibilización y lenguaje:

La Empresa integrará en sus planes de formación módulos específicos 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.

Los aspectos mínimos que deberá contener esta formación serán los recogidos en el anexo I, apartado cuarto, del Real Decreto 1026/2024.

La Empresa también fomentará medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos:

La Empresa promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Para ello, la Empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo que se indica en el apartado 6 de este anexo.

f) Permisos y beneficios sociales:

La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido, la Empresa garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que estuvieran establecidos legal o convencionalmente para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

g) Régimen disciplinario:

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual o la expresión de género de las personas trabajadoras podrán constituir faltas leves, graves o muy graves, según su gravedad conforme al régimen disciplinario previsto en los artículos 50 y ss. del vigente VII Convenio; y serán sancionables conforme a estos preceptos.

6. *Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI*

a) Ámbito de aplicación:

El presente protocolo tendrá los ámbitos de aplicación que se indican en el punto 3 de este anexo.

No obstante, respecto del ámbito personal, se pacta que el presente protocolo será aplicable a todas las personas que trabajan en la Empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la Empresa. También se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo en la Empresa, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

b) Declaración de principios (prohibición de discriminación):

Se manifiesta aquí el compromiso explícito y firme de la Empresa y de la representación de los/las trabajadores/as de no tolerar en el seno de la Empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Y se reafirman en que la política de la Empresa es la de tolerancia cero frente el acoso.

Queda, por tanto, expresa y rotundamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza.

c) 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 los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley (orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales), 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 u ofensivo.

d) Procedimiento:

La Empresa y los representantes de los trabajadores ratifican aquí el protocolo general frente al acoso y la violencia actualmente existente en la Empresa: el denominado «Protocolo para las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y acoso moral».

Además, se acuerda que este Protocolo será también aplicable frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, por lo que se amplía expresamente dicho Protocolo para estas situaciones.

Por tanto, el referido Protocolo en toda su extensión (principios, acción preventiva, procedimiento de actuación, etc.) será aplicable también para prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI; además de que, en su aplicación ante esas situaciones, se tendrá en cuenta todo lo dispuesto en el presente anexo.

**Reunión de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de la empresa
Sintax Logística, SA (sobre medidas de protección de las personas LGTBI)**

Acta 3.

Fecha: 4 de abril de 2025.

Hora: 10:00 h.

Lugar: Calle Diputación, n.º 279, planta 2.ª, 08007 Barcelona.

Asistentes

Representación social:

– Sección Sindical de la CGT a nivel de empresa en Sintax Logística, SA: Eva Valladares de Gracia, Jorge Jábega Ochoa, Antonia Hernández Mogio, Ester Parra Latorre y María Reales Fernández.

– Sindicato CC.OO. (Sector estatal de Carretera y Logística, de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. –FSC-CCOO–): Sandra Rico Pineda, Jon Ander Castro Manzano y Diego Caparrós Soto.

Representación empresarial:

M.^a Teresa Buza Rodríguez (Dir. Personal) y Fernando Latorre Armendáriz (Resp. RR.HH.).

Asesores:

Gabriel Gracia San Nicolás (asesor de la empresa).

Desarrollo de la sesión

Previo convocatoria, se reúnen las personas arriba referenciadas en el lugar, fecha y hora indicados en el encabezamiento, todas ellas integrantes de la Comisión Negociadora del VII Convenio Colectivo de la empresa Sintax Logística, SA (código de convenio núm. 90007282011991, publicado en el BOE, de fecha 27 de septiembre de 2023).

Reunida así dicha Comisión Negociadora, y hallándose presentes las dos representaciones (social y empresarial), ambas partes debaten sobre el objeto de la presente reunión.

El objeto de esta reunión es continuar con las negociaciones de medidas sobre protección de las personas LGTBI para incorporarlas en el referido VII Convenio Colectivo.

En la presente reunión, la representación empresarial presenta y explica el último punto que faltaba sobre su propuesta presentada el pasado día 30 de enero de 2025 y el Sindicato CC.OO. explica también su propia propuesta.

Finalmente, tras el debate sobre dichas propuestas, ambas partes (representación social y representación empresarial) llegan por unanimidad al siguiente acuerdo:

Se aprueba por unanimidad introducir en el vigente VII Convenio Colectivo de la empresa Sintax Logística, SA, un anexo IV (Medidas planificadas de protección de las personas LGTBI), el cual se adjunta a la presente acta.

Tras todo ello, se levanta la sesión a las 11:00 h, previa lectura de la presente acta, que es firmada en prueba de conformidad por todos los asistentes.