

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13203 *Resolución de 16 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Signify Iberia, SLU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao.*

Visto el texto del acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Signify Iberia, SLU (antes Philips Lighting Spain, SLU), para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao (código de convenio 90104721012024), que fue publicado en el BOE de 15 de octubre de 2024, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 28 de marzo de 2025, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado el día 29 de mayo 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 junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ANEXO IV

Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en Signify Iberia, SLU

Objetivo

El presente plan tiene como objetivo garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como prevenir cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBIQ+ en Signify Iberia, SLU.

Así mismo, 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.

Medidas planificadas

I. Cláusulas de Igualdad de trato y no discriminación.

Signify tiene en su *Integrity code* un compromiso en materia de políticas para cumplir su responsabilidad de respetar los derechos humanos que incluye expresamente los derechos de las personas LGTBIQ+ o hace referencia explícita a la identidad o expresión de género y orientación sexual.

Procede con la diligencia debida en materia de derechos humanos en lo que concierne a las consecuencias negativas, reales y potenciales, sobre los derechos humanos de las personas LGTBIQ+.

Cuenta con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades que contempla de manera explícita la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales. Realiza periódicamente sesiones de formación con todas las personas trabajadoras sobre las políticas de la compañía al respecto.

La compañía tiene en cuenta la igualdad de las personas LGTBIQ+ en las acciones de marketing responsable, lenguaje inclusivo o imágenes utilizadas. Se incluirá en la memoria de sostenibilidad la participación en el «Orgullo».

II. Acceso al empleo.

Signify cuenta con una política de igualdad en el empleo que garantiza que todos los candidatos cualificados serán considerados con independencia de su raza, color, edad, sexo, orientación sexual y de género, país, discapacidad o estado civil. Se compromete a tener una plantilla diversa. Todas las candidaturas serán estudiadas y evaluadas en igualdad de competencias.

No obstante, para reducir cualquier sesgo inconsciente relacionado con la identidad o expresión de género, realizaremos la siguiente medida:

- Formación en diversidad sexoafectiva y de género para reclutadores: Implantar programas de formación específicos para RRHH, personas que participan en procesos de selección: reclutadores y managers.

III. Clasificación y promoción profesional.

Signify tiene un procedimiento para garantizar la igualdad de remuneración. Cuenta con un Sistema de valoración de puestos para los grupos profesionales recogidos en nuestro convenio Colectivo, y pactado con la RLPT.

Así mismo aplica la metodología HAY como sistema analítico para la valoración de puestos de trabajo de igual valor. Para valorar los puestos se basa en el contenido del puesto, el contexto en el que se desempeña y la estructura organizativa de la que forma parte.

Además, dentro de su política retributiva global se establecen los rangos salariales en cada grado, se asegura su cumplimiento.

IV. Formación, sensibilización y lenguaje.

La compañía establecerá un procedimiento para formar al personal con objeto de concienciar sobre los problemas y derechos humanos de las personas LGTBIQ+ y asegurar que sean conscientes de la responsabilidad de respetar y defender los derechos humanos.

Las acciones formativas planificadas son:

- Formación en conceptos básicos sobre la diversidad sexo genérica para todos los miembros de la Comisión negociadora, RRHH y Legal.

- Formación en diversidad sexo-afectiva y de género para reclutadores: Implantar programas de formación específicos para RRHH, personas que participan en procesos de selección: reclutadores y managers.

– Sensibilización y formación a toda la plantilla en materia de no discriminación, protección de las personas LGTBIQ+, inclusión y diversidad sexo-afectiva y de género.

V. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Signify dispone de un firme compromiso en reforzar un comportamiento honesto y ético a través de su Integrity code de sus empleados/as, clientes, socios comerciales y accionistas. Nuestro Integrity code promueve, entre otros aspectos, el respeto a los derechos humanos, la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito laboral, promoviendo un ambiente laboral libre de acoso físico y verbal y libre de discriminación, rechazando de manera firme cualquier discriminación por expresión de género, orientación sexual e identidad, prohibiendo expresamente cualquier conducta de dicha naturaleza.

La empresa cuenta con mecanismos de reclamación, reparación, solución y evita represalias para subsanar cualquier consecuencia negativa sobre los derechos humanos, descritos en la Política de Reporte.

Se dispone de un procedimiento para garantizar la confidencialidad y seguridad de los datos y la información relacionada con la orientación sexual, identidad o expresión de género recogido en nuestra Política de Privacidad.

Con la intención de consolidar y avanzar en el compromiso de la empresa con la igualdad de la diversidad LGTBIQ+, se establecen las siguientes acciones:

– Divulgación y comunicación del conjunto de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ aprobado a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

– Realización de campañas de visibilidad y sensibilización, celebración en Junio el mes del Orgullo en la oficina.

– Acceso a recursos psicosociales para generar impactos positivos en las personas trabajadoras, especialmente para el colectivo LGTBIQ+, que ayudarán a aumentar la autoestima y mejorar tanto la salud emocional como las relaciones en el entorno laboral.

Sesiones individuales junto a especialistas en psicología para las personas trabajadoras, donde la confianza y la confidencialidad son las premisas de la intervención.

– Realizar una encuesta a todas las personas trabajadoras sobre aspectos LGTBI+ para determinar aspectos cuantitativos y cualitativos de este colectivo en Signify.

VI. Permisos y beneficios sociales.

Todos nuestros permisos y beneficios sociales se recogen en nuestro Convenio colectivo de Signify Iberia, SLU, y se aplican en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras. Se reconocen y respetan las diversas realidades familiares y personales de las personas LGTBIQ+, 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.

En el próximo convenio se explicitará la aplicación a las personas del colectivo LGTBIQ+.

VII. Régimen disciplinario.

Se incluirá en el próximo convenio de empresa un régimen disciplinario con infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+

En cumplimiento del anexo II del Real Decreto 1026/2024 publicado el 9 de octubre de 2024, relativo al Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+, Signify Iberia, SLU dispone de un firme compromiso en reforzar un comportamiento honesto y ético a través de su Integrity code de sus empleados/as, clientes, socios comerciales y accionistas. Nuestro Integrity code promueve, entre otros aspectos, el respeto a los derechos humanos, la diversidad, la equidad y la inclusión en el ámbito laboral, promoviendo un ambiente laboral libre de acoso físico y verbal y libre de discriminación, rechazando de manera firme cualquier discriminación por expresión de género, orientación sexual e identidad, prohibiendo expresamente cualquier conducta de dicha naturaleza.

Para los indeseados supuestos en las que las personas no respeten las normas de integridad empresarial definidas en el Integrity code, y en el caso concreto de supuestos de acoso o violencia hacia el colectivo LGTBIQ+, Signify pone a disposición de sus empleados/as, clientes, socios comerciales y accionistas su Política de Reporte que forma parte integrante del Integrity code. La Política de Reporte informa sobre los diferentes canales existentes para reportar infracciones del Integrity code, garantizando la confidencialidad y privacidad, recogiendo la metodología de la investigación y los plazos en los que se desarrollará la misma, el cierre de la investigación, así como la política de no represalias.

El Integrity code y la Política de Reporte de Signify está disponible en la página web de Signify España, concretamente en 20231106-signify-integrity-code-es.pdf y 20231106-politica-de-reporte-de-signify-iberia-sept-2023.pdf, respectivamente.