

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**9697** *Resolución de 5 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo de Mahou, SA.*

Visto el texto del Acta de modificación del Convenio colectivo de la empresa Mahou, SA (código de convenio n.º 90006572011990), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 18 de abril de 2024, 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 18 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 el Comité intercentros, 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, 5 de mayo de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS Y RECURSOS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI**

##### ASISTENTES

Por la Dirección de la Empresa: Mercedes Almendro Hodgson, José María García López, Rosario Rubio López.

Por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras: Aurelio Sánchez García, Pilar Cotet Pujadas, Celia Padial.

Con fecha 18 de marzo de 2025, a las diez horas, se reúne la comisión negociadora del conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva y

no discriminación de las personas LGTBI, compuesta por las personas previamente convocadas.

## EXPONEN

Primero.

Que el 19 de diciembre de 2024 las partes acordaron constituirse en comisión negociadora a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Segundo.

Que la Partes ostentan la legitimación requerida por el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), para modificar el Convenio colectivo de Mahou, SA (código de convenio: 90006572011990), incorporando un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI.

En méritos de lo expuesto,

## ACUERDAN

Primero.

Modificar la letra y) del apartado 3 del anexo del vigente Convenio colectivo de Mahou SA (código de convenio: 90006572011990), que quedará redactada como sigue:

«y) El acoso sexual o por razón de sexo, las violencias sexuales, el acoso y la violencia contra las personas LGTBI y cualquier otra forma de acoso discriminatorio, así como la simulación o denuncia falsa por acoso.»

Segundo.

Añadir una disposición adicional decimotercera al vigente Convenio colectivo de Mahou SA (código de convenio: 90006572011990), redactada como sigue:

«Disposición adicional decimotercera. *Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI.*

Mahou SA manifiesta su compromiso de integrar la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en la compañía como principio básico y transversal. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de las líneas de acción y medidas que se enuncian a continuación:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, con el objetivo de crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.

1.1 Se aplicarán los criterios de Igualdad, Diversidad y No Discriminación en nuestra relación con las Empresas de Selección, Empresas Colaboradoras, así como en todas aquellas con las que participemos.

1.2 Se publicitará en las ofertas de empleo, tanto internas como en externas, el compromiso de la empresa en la Igualdad de Oportunidades y la Diversidad.

2. Acceso al empleo, con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo de las personas LGTBI:

2.1 Los procesos de selección responderán a los estándares de igualdad, para lo cual, deberán apoyarse en la Guía de selección y contratación sin sesgos.

2.2 Se impartirá formación a las personas que participen en procesos de selección con la finalidad de evitar ofertas discriminatorias, erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI o selección por criterios discriminatorios, aunque sea de manera inconsciente.

3. Clasificación y promoción profesional, con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación hacia las personas LGTBI en los procesos de clasificación y promoción profesional o ascensos en la Compañía:

3.1 La promoción se regirá por criterios y principios de valoración objetivos y no discriminatorios, garantizando un proceso de selección transparente.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

4.1 Se realizará una formación obligatoria para toda la plantilla relativa al Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

4.2 Se empleará un lenguaje inclusivo, respetuoso con la diversidad LGTBI, en la documentación de todas las áreas, con apoyo en la Guía de Comunicación inclusiva.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

5.1 Se realizará una Encuesta (Experiencia de empleado) sobre Diversidad e Inclusión.

5.2 Se elaborará un Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. La estructura y contenido del protocolo se ajustará a lo dispuesto en el anexo II del Real Decreto 1026/2024.

6. Permisos y beneficios sociales.

6.1 Se revisará la terminología y lenguaje empleado en las guías y documentos de difusión y publicidad interna de medidas de conciliación familiar y laboral.

El plazo para la implantación de las anteriores medidas se iniciará a partir de la fecha de publicación de esta disposición en el "Boletín Oficial del Estado" y se utilizarán medios propios para todas ellas.»

Tercero. *Registro del acuerdo parcial de modificación del convenio colectivo.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen.

Así, en cumplimiento de la legalidad vigente, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo de modificación del vigente Convenio colectivo de Mahou, SA, (código de convenio: 90006572011990) a la autoridad laboral competente a efectos de su debido registro, inscripción, depósito y publicidad. Asimismo, las partes deciden que la persona que se designa a efectos de proceder formalmente con todos los trámites y/o gestiones necesarias para el registro e inscripción del convenio colectivo en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON) es María del Rosario Rubio López.