

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21421 *Resolución de 8 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, SLU.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo de la empresa BT Global ICT Business Spain, SLU (Código de convenio: 90103892012021), que fue publicado en el BOE de 19 de junio de 2024, por el que se aprueba la inclusión en el convenio de un «Capítulo XVI –Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI–», acuerdo que ha sido suscrito el día 9 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 UGT que suma la mayoría de los miembros del Comité de empresa, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 del convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios, 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, 8 de octubre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL III CONVENIO COLECTIVO DE BT GLOBAL ICT BUSINESS SPAIN, SLU

«CAPÍTULO XVI

Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI

Artículo 50. *Igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI.*

50.1 BT Global ICT Business Spain, SLU., contando con el máximo compromiso de su alta dirección y con el objetivo de convertir a BT en un referente como empresa diversa adopta los siguientes compromisos:

– Integrar la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en la organización como principio básico y transversal, incluyéndolo en su política de empresa y, particularmente, en la de gestión de recursos humanos.

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades, atendiendo de forma especial a las personas transexuales como colectivo especialmente vulnerable, en todos sus procesos y actividades, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para poder cumplir los anteriores compromisos.

50.2 Dichos compromisos se llevarán a la práctica a través de las líneas de acción y medidas que se enuncian a continuación, contando con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en todo su proceso de implementación, seguimiento y evaluación.

I. Igualdad de trato y no discriminación:

- El compromiso de igualdad de trato y no discriminación se incluirá en el Informe de Sostenibilidad o Responsabilidad Social Corporativa/Reporte de información no financiera de la compañía o en el de su grupo de empresas, según corresponda.

- Se tendrá como objetivo trasladar dicho compromiso de igualdad de trato y no discriminación a los proveedores mediante su inclusión en las condiciones generales de contratación de la empresa o en la negociación de cláusulas contractuales que obliguen a su respeto.

II. Acceso al empleo, clasificación y promoción profesional:

- Se garantizará que el acceso a los puestos de trabajo, a la clasificación profesional, a los ascensos y promociones respondan a los estándares de igualdad; garantizando esta independientemente de la orientación e identidad sexual de la persona, o de su expresión de género, prestando especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- Se impartirá formación a las personas que en la Empresa participen en procesos de selección y promoción con la finalidad de evitar ofertas o promociones discriminatorias, erradicar estereotipos en el acceso al empleo, clasificación o promoción de las personas LGTBI por criterios discriminatorios, aunque sea de manera inconsciente, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas en igualdad de condiciones.

III. Formación, sensibilización y lenguaje:

- Se promoverán acciones de sensibilización y concienciación entre la plantilla para visibilizar la diversidad sexual, familiar y de género.

- Se establecerán módulos de formación obligatoria sobre diversidad sexual y de género, y 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, para las personas trabajadoras que contemplen:

- Las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género y lenguaje inclusivo.

- Los aspectos a considerar en los procesos de contratación y promoción profesional.

- El conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo, así como su alcance y contenido.

- El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

IV. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

– Se elaborará un Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, ajustando su estructura y contenido a lo dispuesto en el anexo II del Real Decreto 1026/2024.

V. Seguridad y salud en el trabajo:

– Se contemplará en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención de riesgos laborales la LGTBIfobia como riesgo psicosocial, para establecer unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa, especialmente a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

– Se facilitará la adaptación del puesto de trabajo o de la jornada cuando lo requieran los procesos médicos u hormonales por lo que tienen que pasar la persona trans durante su proceso de transición.

VI. Permisos y beneficios sociales:

– Se reconoce como permiso retribuido el tiempo requerido para la asistencia a consultas médicas y realización de trámites legales relativos al proceso de transición de las personas trans, ofreciendo orientación sobre tales ausencias cuando sea necesario.

– Se garantiza el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos a todas las personas trabajadoras, son discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

VII. Régimen disciplinario:

– Respecto a las sanciones por comportamientos que atenten a la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras se estará a lo dispuesto al efecto en el régimen disciplinario del convenio colectivo sectorial de aplicación en la empresa.

50.3 Mediante acuerdo de empresa se constituirá una comisión de desarrollo y seguimiento de estas medidas, donde se establezcan los plazos de ejecución, priorización, responsables de implantación y forma de seguimiento y evaluación.»