



SITUACIÓN DE LOS **PLANES** **LGTBI** EN LA **NEGOCIACIÓN** **COLECTIVA** SECTORIAL Y DE EMPRESA

JUNIO 2025

1. PRÓLOGO
2. INTRODUCCIÓN
3. PLANES LGTBI EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS
4. CONCLUSIONES



Vicesecretaría general de Política Sindical

1. Prólogo

Por el Vicesecretario General de Política Sindical de UGT

El presente informe sobre la incorporación de los Planes LGTBI en la negociación colectiva constituye un hito sindical y político de gran relevancia para nuestra organización. Refleja el trabajo constante, estratégico y comprometido que desde UGT —y en particular desde el área LGTBI— venimos desarrollando desde hace años para garantizar la protección y los derechos del colectivo LGTBI en el ámbito laboral.

Este compromiso cristalizó de forma decisiva con la aprobación 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. Fue gracias a la iniciativa de UGT que se incorporó en el artículo 15.1 la obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de adoptar medidas planificadas y protocolos específicos para garantizar la igualdad y prevenir el acoso o la violencia contra las personas LGTBI, todo ello a través de la negociación colectiva.

Ese avance legislativo se vio respaldado por la firma del **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023-2025)**, que por primera vez incluyó un capítulo específico sobre diversidad LGTBI en un acuerdo interconfederal. Posteriormente, el **Real Decreto 1026/2024**, de 8 de octubre, desarrolló de manera reglamentaria esta obligación, estableciendo un conjunto de medidas concretas para las empresas y reforzando la importancia de su inclusión en los convenios colectivos.

Desde la **Vicesecretaría General de Política Sindical** consideramos imprescindible evaluar el grado de cumplimiento de estas disposiciones, y por ello impulsamos este estudio que analiza los convenios colectivos publicados desde la entrada en vigor del reglamento, en octubre de 2024, hasta junio de 2025, en las que se van a celebrar las ya tradicionales jornadas LGTBI de nuestro sindicato, que se han convertido en todo un referente dentro de la semana del Orgullo. Estas jornadas, como es habitual, serán un éxito de participación, contarán con magníficos ponentes y con la intervención destacada del presidente José Luis Rodríguez Zapatero, impulsor del matrimonio igualitario, así como con la presencia de ministras y exministras, y con un papel central de toda la organización en la lucha por la visibilización y los derechos de todas las personas, con independencia de su condición, orientación o creencia.

Nuestro informe, y las jornadas, llegan en un momento especialmente delicado, en el que los derechos más básicos se encuentran amenazados por el surgimiento de movimientos

reaccionarios extremos que cuestionan y combaten los avances conquistados con tanto esfuerzo. Este estudio pretende, precisamente, poner en valor cómo esa lucha por la igualdad se traslada hoy a la acción sindical concreta, al terreno de la negociación colectiva, para que los centros de trabajo sean espacios de dignidad y respeto, y para que los derechos alcancen a quienes más los necesitan: las personas trabajadoras.

Los resultados del análisis realizado son, en cambio, son esperanzadores:

- De los **125 convenios** estudiados, **el 60,8 % ya incluye menciones al colectivo LGTBI**, y lo que es aún más significativo, **más del 84,5 % de las personas trabajadoras** cubiertas por estos convenios se encuentran amparadas por medidas y protocolos específicos frente al acoso, discriminación y violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Destacan convenios sectoriales de gran peso, como el de **la construcción, la industria química, la banca, los centros de atención a personas con discapacidad, el sector tecnológico y de consultoría o el sector de artes gráficas, manipulados de papel, de cartón, editoriales e industrias auxiliares.**
- También convenios de empresa como los de **Endesa, Airbus, Enercon o Engie** han incorporado planes ambiciosos, conforme al reglamento, consolidando centros de trabajo más seguros y diversos.

Estos avances no habrían sido posibles sin el impulso firme y constante de un área que ha sabido abrir camino desde la pedagogía, el compromiso y la convicción sindical. Quiero expresar, en este sentido, un reconocimiento muy especial a Toño Abad, coordinador del Área LGTBI de UGT durante los últimos seis años, cuya dedicación ha sido clave para situar esta lucha en el centro de nuestra acción sindical.

Este informe se cierra en un momento simbólico: el final de la etapa de Toño al frente del área. En estas fechas, cede el testigo de una responsabilidad que deja plenamente consolidada, tanto como espacio estructurado dentro de la organización, como por su proyección como referente en el movimiento sindical, a nivel estatal e internacional. Su legado no se mide solo en los avances logrados, sino en haber convertido la lucha por la diversidad y los derechos LGTBI en una prioridad real y transversal de la acción sindical de UGT.

Este informe no solo documenta el progreso realizado, sino que también traza una hoja de ruta. Nos queda camino por recorrer: cerca de un 40 % de los convenios analizados aún no incorpora menciones específicas al colectivo LGTBI. Debemos seguir trabajando para que todos los convenios incluyan medidas efectivas y para que ninguna persona se vea discriminada en su puesto de trabajo por ser quien es.

Desde **UGT** reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad real y con la dignidad de todas las personas. Seguiremos defendiendo que los derechos laborales incluyan el derecho a la identidad, al respeto y a la no discriminación. Porque solo así lograremos que **los centros de trabajo sean verdaderamente espacios seguros para todas las personas trabajadoras.**

2. Introducción

La inclusión de una referencia específica para proteger a las personas LGTBI en el marco laboral de nuestro país fue propuesta durante la tramitación parlamentaria 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*, gracias a la iniciativa de UGT.

Esta modificación normativa estableció, por primera vez, que las empresas deben adoptar medidas concretas para garantizar la protección de los trabajadores y trabajadoras LGTBI. En este sentido, el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 contempla la obligatoriedad para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de disponer medidas planificadas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, y todo ello pactado en el marco de la negociación colectiva y acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

De forma paralela, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC 2023-2025) recogió (por primera vez en un Acuerdo Interconfederal), un capítulo relativo a la diversidad LGTBI, con el propósito de que se establezca un marco convencional de respeto a los derechos de las personas LGTBI en el trabajo.

Finalmente, el 9 de octubre de 2024 se publicó el *RD 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*, que viene a desplegar la exigencia del artículo 15.1 de la Ley 4/2023. De esta manera, son dos las obligaciones que deben cumplir las empresas:

- Medidas planificadas, contempladas en el Anexo I del capítulo II del RD; y,
- Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, del Anexo II del RD.

La llegada de los Planes LGTBI a las empresas ha supuesto un gran avance, como también el hecho de haber elevado estos planes a la negociación colectiva, con el fin de que todos los convenios colectivos tengan la obligatoriedad de plasmar, al menos, las medidas recogidas en el reglamento.

3. Planes LGTBI en los convenios colectivos

A continuación, pasamos a estudiar la situación de los Planes LGTBI en la negociación colectiva tanto de ámbito sectorial como de ámbito empresarial. Para ello, hemos analizado el contenido de todos los convenios colectivos sectoriales estatales y autonómicos, así como los convenios colectivos de empresa estatales, publicados desde la entrada en vigor del RD 1026/2024, 10 de octubre 2024 hasta junio de 2025.

Con objeto de obtener un análisis más preciso y completo de la situación de la negociación colectiva con respecto a la inclusión de Planes LGTBI, hemos contemplado las diferentes realidades que hemos agrupado de la siguiente manera:

- Convenios que **no** cuentan con medidas planificadas y protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, con arreglo al RD 1026/2024;
- Convenios que **sí** cuentan con medidas planificadas y protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, **incluso ampliando dichas medidas**.
- Convenios que trasladan la exigencia a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a implantar Planes LGTBI de conformidad con el RD 1026/2024; y,
- Convenios que contemplan el compromiso a futuro de las partes firmantes a negociar un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

A. TOTAL – Convenios colectivos publicados desde la entrada en vigor del RD 1026/2024 (10 OCTUBRE) a junio 2025

En este apartado se analiza el total de convenios colectivos publicados desde la entrada en vigor del RD 1026/2024 hasta junio de 2025, añadiendo estadísticas diferenciadas por ámbito funcional (sectores y empresas).

Se han analizado un total de 125 convenios colectivos publicados desde noviembre de 2024 hasta junio de 2025, de los cuales 75 son sectoriales y 50 son de ámbito empresarial, afectando a 3.104.498 personas trabajadoras.

De los 125 convenios colectivos, 76 incluyen alguna mención al colectivo LGTBI (60,8% del total), los cuales afectan a 2.847.222 trabajadores y trabajadoras (91,7% del total de personas afectadas):

- **65 contienen Medidas planificadas y Protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.** Esto significa que el **52,0% de los convenios colectivos publicados desde noviembre 2024 hasta junio 2025 cumplen con las exigencias recogidas en el RD 1026/2024.** Se ven afectadas por estos convenios 2.631.640 personas trabajadoras (84,7% sobre el total).
- 3 contienen la obligación remitida a las empresas de más de 50 personas trabajadoras del sector de negociar y acordar un Plan LGTBI, es decir, el 2,4% de los convenios colectivos publicados desde noviembre 2024 hasta junio 2025. Se ven afectadas por estos convenios 23.800 personas trabajadoras.
- 8 pactan un compromiso a futuro de las partes firmantes del convenio para negociar y acordar un Plan LGTBI, de acuerdo con la normativa vigente.

Esto supone que 49 convenios colectivos de 125 no disponen de alguna cláusula dirigida al colectivo LGTBI (el 39,2% sobre el total).

El porcentaje cercano al 85,0% de personas afectadas por convenios que incluyen Planes LGTBI se debe, fundamentalmente, a que gran parte de esos convenios son sectoriales y con un número muy elevado de trabajadores afectados (por ejemplo, el convenio de la construcción o de la industria química).

En la tabla de la página siguiente aparecen los datos estructurados para una mejor visión de lo analizado.

**TOTAL DE CONVENIOS COLECTIVOS PUBLICADOS
DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD 1026/2024
(10 de octubre hasta junio de 2025)
ÁMBITO SECTORIAL Y DE EMPRESA**

	Nº de convenios	% sobre el total (122)	Personas trabajadoras afectadas
TOTAL	125	100,0%	3.104.498
NO incluyen cláusulas con mención al colectivo LGTBI	49	39,2%	257.276
Incluyen cláusulas con mención al colectivo LGTBI	76	60,8%	2.847.222

Desglose de los convenios que **SÍ** incluyen cláusula y % sobre el total (125)

Contiene Medidas planificadas y/o protocolos	65	52,0%	2.631.640
Obligación para las empresas de + 50 personas trabajadoras del sector de negociar y acordar un Plan LGTBI (solo en el caso de los sectoriales)	3	2,4%	23.800
Compromiso a futuro de las partes firmantes para negociar y acordar un Plan LGTBI	8	6,4%	191.782

Pasamos al análisis del ámbito funcional sobre el total analizado de los 125 convenios desde la entrada en vigor del RD 1026/2024 hasta junio de 2025, en el que observamos lo siguiente:

Ámbito de la negociación colectiva sectorial

Hemos analizado un total de 75 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico, que afectan a 3.044.667 trabajadores y trabajadoras. De estos, 28 no cuentan con ninguna mención específica al colectivo LGTBI (37,3% sobre el total de convenios).

Por el contrario, 47 convenios (62,7%) sí incluyen alguna mención al colectivo LGTBI, afectando a 2.801.111 personas, es decir, al 92,0% de las personas trabajadoras afectadas por el total de convenios:

- 42 convenios contienen Medidas planificadas y Protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, esto es, el 56,0% cumplen con el RD 1026/2024. Estos convenios afectan a 2.594.428 personas, es decir, al 85,2% del total de personas afectadas por convenio sectorial.
- 3 contienen la obligación remitida a las empresas de más de 50 personas trabajadoras del sector de negociar y acordar un Plan LGTBI, es decir, el 4,0% de los convenios totales. Estos convenios afectan a únicamente 23.800 personas, es decir, al 0,8% del total de personas afectadas por convenio sectorial.
- 2 pactan un compromiso a futuro de las partes firmantes del convenio para negociar y acordar un Plan LGTBI, de acuerdo con la normativa vigente, afectando a 182.883 personas trabajadoras.

En el ámbito sectorial destacamos algunos de los convenios colectivos que han pactado Planes LGTBI de acuerdo con el RD 1026/2024:

- ✓ *ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL VII CONVENIO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN*, publicado en abril de 2025, que afecta a cerca de 1.000.000 de personas trabajadoras.

En el acuerdo se añade una disposición adicional novena en el que se pacta incluir Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva e inclusión de las personas LGTBI (cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, acceso al empleo, clasificación profesional, lenguaje inclusivo, entornos laborales diversos y seguros, entre otros). También se añade al acuerdo el Anexo XVIII en el que se pacta el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que les será de aplicación a las empresas que no cuenten con dicho protocolo, destacando unos apartados específicos para el inicio del procedimiento de denuncias.

- ✓ *CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA (2024-2026)*, publicado en febrero del 2025, que afecta a 270.000 personas trabajadoras.

En el artículo 119 se redacta el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI y actos discriminatorios; y en el artículo 120 se redactan las Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

- ✓ *CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2025-2027), publicado en abril de 2025, que afecta a 238.000 trabajadores y trabajadoras.*

Establece en su ANEXO IV el Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Entre otros puntos se establece que para aquellas empresas que no dispongan de su propio Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, les será de aplicación el establecido en el convenio.

- ✓ *ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE BANCA, publicado en junio de 2025, que afecta a 78.640 trabajadores y trabajadoras.*

En el acuerdo se pacta la incorporación al convenio colectivo un nuevo capítulo decimosexto con el título de Medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, compuesto de cinco artículos que comprenden las definiciones, el ámbito de aplicación, medidas planificadas, un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI, y un apartado para la coordinación empresarial y el personal externo.

- ✓ *ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO, publicado en mayo de 2025, que afecta a 58.154 personas.*

En el acuerdo se pacta añadir en el artículo 108 del texto Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, entre las que se encuentra el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

- ✓ *ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO DE LIMPIEZA Y EDIFICIOS DE LOCALES DE CATALUÑA, publicado en junio de 2025, que afecta a 65.380 personas trabajadoras.*

En el acuerdo se pacta un Anexo que comprende el conjunto planificado de las Medidas para la igualdad y no discriminación de personas LGTBI en las empresas, así como también se pacta un Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

- ✓ *XIX CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y ESTUDIOS DE MERCADO Y DE LA OPINIÓN PÚBLICA, publicado en abril de 2025, que afecta a 250.00 trabajadores y trabajadoras.*

En el artículo 40.D se establecen Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y en él se incorpora el Protocolo de acoso y violencia contra las personas LGTBI.

- ✓ ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES, publicado en junio de 2025, que afecta a 55.533 trabajadores y trabajadoras.

El acuerdo incluye en el artículo 12.2. de Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, un conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, así como el protocolo de acoso LGTBI.

- ✓ ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN, publicado en junio de 2025, que afecta a 16.705 personas trabajadoras.

Con arreglo al RD 1026/2024, el acuerdo incluye en los apartados 7 y 8 del artículo 20 (capítulo 20º) un conjunto de medidas planificadas y un protocolo para la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.

Ámbito de la negociación colectiva de empresa

Hemos analizado un total de 50 convenios colectivos de empresa estatales que afectan a 59.831 trabajadores y trabajadoras. De estos, 21 no cuentan con ninguna mención específica al colectivo LGTBI (42,0% sobre el total de 50 convenios).

Por el contrario, 29 convenios (58,0%) sí incluyen alguna mención al colectivo LGTBI, afectando a 46.111 personas, es decir, al 77,1% de las personas trabajadoras afectadas por el total de convenios:

- 23 convenios contienen Medidas planificadas y Protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, esto es, el 79,3% cumplen con el RD 1026/2024. Estos convenios afectan a 37.212 personas, es decir, al 62,2% del total de personas afectadas por convenio de empresa estatal.
- 6 pactan un compromiso a futuro de las partes firmantes del convenio para negociar y acordar un Plan LGTBI, de acuerdo con la normativa vigente, afectando a 8.899 personas trabajadoras.

En el ámbito de la empresa destacamos algunos de los convenios colectivos que han pactado Planes LGTBI de acuerdo con el RD 1026/2024:

- ✓ *CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO ENDESA (2024-2028), publicado en febrero de 2025, afectando a 8.474 personas.*

El convenio establece en su Anexo 17 un conjunto planificado de las Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI.

- ✓ *VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE AIRBUS DEFENCE AND SPACE, SAU; AIRBUS OPERATIONS, SL y AIRBUS HELICOPTERS ESPAÑA, SA (2024-2027), publicado en mayo de 2025, que afecta a 13.838 personas trabajadoras.*

El texto recoge en su Disposición adicional séptima un conjunto de Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

- ✓ *CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ENERCON WINDERENERGY SPAIN, SL (2025-2029), publicado en diciembre de 2024, afectando a 96 personas trabajadoras.*

El convenio recoge en el artículo 39 bis de “Aplicación de la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024” un conjunto de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.

- ✓ *II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE COFELY-COFELY ESPAÑA, SA/ENGIE SERVICIOS ENERGÉTICOS, SA (2025-2027) publicado en marzo de 2025, afectando a 1.361 trabajadores y trabajadoras.*

El texto recoge en el ANEXO I el Protocolo de Prevención de Acoso, con un apartado, el 9 concretamente, en el que se establecen Medidas específicas de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

B. Convenios colectivos publicados desde la entrada en vigor del RD 1026/2024 (10 OCTUBRE) hasta el 31 de diciembre de 2024

En este punto analizamos los convenios colectivos publicados en el año 2024 desde la entrada en vigor del RD 1026/2024 (10 de octubre) hasta el 31 de diciembre, añadiendo también la diferencia entre convenios de empresa y convenios sectoriales.

Se han estudiado un total de 23 convenios colectivos publicados desde la entrada en vigor del RD 1026/2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, de los cuales 15 son sectoriales y 8 son de ámbito empresarial, afectando a 253.296 personas trabajadoras.

De los 23 convenios colectivos, únicamente 5 incluyen alguna mención al colectivo LGBTI (21,7% del total), los cuales afectan a 53.742 trabajadores y trabajadoras (21,2% del total de personas afectadas):

- **2 convenios contienen Medidas planificadas y Protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGBTI. Esto significa que el 8,7% de los convenios colectivos publicados desde la entrada en vigor del RD hasta el 31 de diciembre de 2024, cumplen con las exigencias recogidas en el Reglamento.** Se ven afectadas por estos convenios 50.096 personas trabajadoras (19,8% sobre el total personas afectadas).
- 3 pactan un compromiso a futuro de las partes firmantes del convenio para negociar y acordar un Plan LGBTI, de acuerdo con la normativa vigente (13,0% sobre el total).

Esto supone que 18 convenios colectivos de 23 no disponen de alguna cláusula dirigida al colectivo LGBTI o si lo mencionan es muy ligeramente en alguna línea de la redacción del texto (el 78,3% sobre el total).

En la tabla de la página siguiente aparecen los datos estructurados para una mejor visión de lo analizado.

**CONVENIOS COLECTIVOS PUBLICADOS DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL RD 1026/2024
(10 de octubre hasta 31 de diciembre de 2024)
ÁMBITO SECTORIAL Y DE EMPRESA**

	Nº de convenios	% sobre el total (23)	Personas trabajadoras afectadas
TOTAL	23	100,0%	253.296
NO incluyen cláusulas con mención al colectivo LGTBI	18	78,3%	199.554
Incluyen cláusulas con mención al colectivo LGTBI	5	21,7%	53.742

Desglose de los convenios que **SÍ** incluyen cláusula y % sobre el total (23)

Contiene Medidas planificadas y/o protocolos	2	8,7%	50.096
Obligación para las empresas de + 50 personas trabajadoras del sector de negociar y acordar un Plan LGTBI (solo en el caso de los sectoriales)	-	-	-
Compromiso a futuro de las partes firmantes para negociar y acordar un Plan LGTBI	3	13%%	3.646

Pasamos al análisis del ámbito funcional sobre el total analizado de los 23 convenios desde la entrada en vigor del RD 1026/2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, en el que observamos lo siguiente:

Ámbito de la negociación colectiva sectorial

Hemos analizado un total de 15 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico, que afectan a 245.360 trabajadores y trabajadoras. De estos, 13 no cuentan con ninguna mención específica al colectivo LGTBI (86,7% sobre el total de 15 convenios).

Por el contrario, 2 convenios (13,3%) sí incluyen alguna mención al colectivo LGTBI, afectando a 50.260 personas, es decir, al 20,5% de las personas trabajadoras afectadas por el total de convenios:

- 1 convenio contiene Medidas planificadas y Protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, esto es, el 6,7% cumplen con el RD 1026/2024. Este convenio afecta a 50.000 personas, es decir, al 20,4% del total de personas afectadas por convenio sectorial.
- 1 convenio pacta un compromiso a futuro de las partes firmantes del convenio para negociar y acordar un Plan LGTBI, de acuerdo con la normativa vigente, afectando a 260 personas trabajadoras.

Ámbito de la negociación colectiva de empresa

Hemos analizado un total de 8 convenios colectivos de empresa estatales que afectan a 7.936 trabajadores y trabajadoras. De estos, 5 no cuentan con ninguna mención específica al colectivo LGTBI (62,5% sobre el total de 8 convenios).

Por el contrario, 3 convenios (37,5%) sí incluyen alguna mención al colectivo LGTBI, afectando a 3.482 personas, es decir, al 43,9% de las personas trabajadoras afectadas por el total de convenios:

- 1 convenio contiene Medidas planificadas y Protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, esto es, el 12,5% cumplen con el RD 1026/2024. Este convenio afecta a 96 personas, es decir, al 1,2% del total de personas afectadas por convenio de empresa estatal.
- 2 pactan un compromiso a futuro de las partes firmantes del convenio para negociar y acordar un Plan LGTBI, de acuerdo con la normativa vigente, afectando a 3.386 personas trabajadoras.

C. Convenios colectivos publicados de enero a junio de 2025

En este epígrafe se analizan los convenios colectivos publicados desde el 1 de enero hasta junio de 2025, añadiendo asimismo la diferencia entre convenios sectoriales y de empresa.

Se han estudiado un total de 102 convenios colectivos publicados desde enero hasta junio de 2025, de los cuales 60 son sectoriales y 42 son de ámbito empresarial, afectando a 2.851.202 personas trabajadoras.

De los 102 convenios colectivos, 71 incluyen alguna mención al colectivo LGTBI (69,6% del total), los cuales afectan a 2.793.480 trabajadores y trabajadoras (97,9% del total de personas afectadas):

- **63 Convenios contienen Medidas planificadas y Protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI. Esto significa que el 61,8% de los convenios colectivos publicados desde enero hasta junio de 2025 cumplen con las exigencias recogidas en el RD 1026/2024.** Se ven afectadas por estos convenios 2.581.544 personas trabajadoras (90,5% sobre el total de 2.851.202).
- 3 contienen la obligación remitida a las empresas de más de 50 personas trabajadoras del sector de negociar y acordar un Plan LGTBI, es decir, el 2,9% de los convenios colectivos publicados desde enero hasta junio de 2025. Se ven afectadas por estos convenios 23.800 personas trabajadoras.
- 5 pactan un compromiso a futuro de las partes firmantes del convenio para negociar y acordar un Plan LGTBI, de acuerdo con la normativa vigente (4,9% sobre el total).

Esto supone que 31 convenios colectivos de 102 no disponen de alguna cláusula dirigida al colectivo LGTBI (el 30,4% sobre el total).

CONVENIOS COLECTIVOS PUBLICADOS EN 2025 (ENERO A JUNIO) ÁMBITO SECTORIAL Y DE EMPRESA

	Nº de convenios	% sobre el total (99)	Personas trabajadoras afectadas
TOTAL	102	100,0%	2.851.202
NO incluyen cláusulas con mención al colectivo LGTBI	31	30,4%	57.722
SÍ incluyen cláusulas con mención al colectivo LGTBI	72	69,6%	2.793.480

Desglose de los convenios que **SÍ** incluyen cláusula y % sobre el total (**102**)

Contiene Medidas planificadas y/o protocolos	63	61,8%	2.581.544
Obligación para las empresas de + 50 personas trabajadoras del sector de negociar y acordar un Plan LGTBI (solo en el caso de los sectoriales)	3	2,9%	23.800
Compromiso a futuro de las partes firmantes para negociar y acordar un Plan LGTBI	5	4,9%	188.136

Pasamos al análisis del ámbito funcional sobre el total analizado de los 102 convenios desde enero hasta junio de 2025, en el que observamos lo siguiente:

Ámbito de la negociación colectiva sectorial

Hemos analizado un total de 60 convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y autonómico, que afectan a 2.799.307 trabajadores y trabajadoras. De estos, 15 no cuentan con ninguna mención específica al colectivo LGTBI (25,0% sobre el total de convenios).

Por el contrario, 45 convenios (75,0%) sí incluyen alguna mención al colectivo LGTBI, afectando a 2.750.851 personas, es decir, al 98,3% de las personas trabajadoras afectadas por el total de convenios:

- 41 convenios contienen Medidas planificadas y Protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, esto es, el 68,3% cumplen con el RD 1026/2024. Estos convenios afectan a 2.544.428 personas, es decir, al 92,5% del total de personas afectadas por convenio sectorial.
- 3 contienen la obligación remitida a las empresas de más de 50 personas trabajadoras del sector de negociar y acordar un Plan LGTBI, es decir, el 5,0% de los convenios colectivos publicados desde enero hasta junio de 2025. Se ven afectadas por estos convenios 23.800 personas trabajadoras.
- 1 convenio pacta un compromiso a futuro de las partes firmantes del convenio para negociar y acordar un Plan LGTBI, de acuerdo con la normativa vigente, afectando a 182.623 personas trabajadoras.

Ámbito de la negociación colectiva de empresa

Hemos analizado un total de 42 convenios colectivos de empresa estatales que afectan a 51.895 trabajadores y trabajadoras. De estos, 16 no cuentan con ninguna mención específica al colectivo LGTBI (38,1% sobre el total de 42 convenios).

Por el contrario, 26 convenios (61,9%) sí incluyen alguna mención al colectivo LGTBI, afectando a 42.629 personas, es decir, al 82,1% de las personas trabajadoras afectadas por el total de convenios:

- 22 convenios contienen Medidas planificadas y Protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, esto es, el 52,4% cumplen con el RD 1026/2024. Estos convenios afectan a 37.116 personas, es decir, al 71,5% del total de personas afectadas por convenio de empresa estatal.
- 4 pactan un compromiso a futuro de las partes firmantes del convenio para negociar y acordar un Plan LGTBI, de acuerdo con la normativa vigente, afectando a 5.513 personas trabajadoras.

4. Conclusiones

La entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024 ha supuesto un punto de inflexión en la incorporación de la diversidad LGTBI a la negociación colectiva. Desde UGT, y en particular desde la Vicesecretaría General de Política Sindical, hemos impulsado activamente el desarrollo de estos planes, convencidas y convencidos de que los derechos se conquistan también en los centros de trabajo, donde la acción sindical cobra todo su sentido.

Los datos lo demuestran con claridad. A partir del cumplimiento del plazo de tres meses fijado por la normativa para constituir comisiones negociadoras (enero de 2025), se ha producido un avance significativo en el número de convenios colectivos —tanto sectoriales como de empresa— que incluyen medidas planificadas y protocolos específicos frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI.

En apenas unos meses, hemos pasado de un tímido 8,7 % de convenios con contenido LGTBI en 2024 a un 61,8 % en 2025. Y lo más relevante: más del 90 % de las personas trabajadoras cubiertas por convenios firmados este año están protegidas por cláusulas específicas. Esta evolución no es casual. Es fruto del trabajo sindical organizado, de una estrategia clara y del empuje firme del área LGTBI de UGT, que ha sabido traducir el mandato legal en acción sindical concreta.

Los grandes convenios sectoriales —como los de la construcción, la industria química, o el de tecnologías de la información— han actuado como palanca de transformación. Y los datos muestran que es en el ámbito sectorial donde más se está avanzando, no solo en cobertura normativa, sino también en alcance y ejemplaridad: los convenios sectoriales no solo obligan, sino que también orientan a miles de empresas.

Desde UGT, valoramos positivamente este progreso. Pero también advertimos: **queda mucho por hacer**. Es necesario seguir incorporando, negociando y desarrollando planes LGTBI en todos los sectores y empresas. Porque no solo estamos cumpliendo con la ley. Estamos garantizando que todas las personas puedan trabajar en entornos seguros, diversos y respetuosos. Estamos consolidando un modelo de relaciones laborales donde la igualdad de trato y de oportunidades no sea una excepción, sino una norma sindical.

En un contexto político en el que los discursos de odio y las ideologías reaccionarias vuelven a cuestionar los derechos más fundamentales, **la acción sindical de UGT se reafirma como una herramienta imprescindible para la defensa de la dignidad de todas las personas**

trabajadoras. Porque no hay justicia social sin igualdad, y no hay igualdad sin visibilidad y sin protección real en el empleo.

Por eso, seguiremos avanzando. Con firmeza. Con convicción. Y con la certeza de que **la lucha LGTBI también es lucha sindical.**