

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

22218 *Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Frit Ravich, SL.*

Visto el texto del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la empresa Frit Ravich, SL (código de convenio n.º 90012902012000), que fue publicado en el BOE de 14 de marzo de 2024, para incluir un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas en cumplimiento del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, acuerdo que fue suscrito en fecha 17 de enero 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 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 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, 21 de octubre de 2025.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

**MEDIDAS PLANIFICADAS CONFORME A LO PREVISTO EN EL REAL
DECRETO 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**

Artículo 30. *Cláusula de igualdad de trato y no discriminación.*

Complementando el artículo 25 del presente convenio colectivo la empresa asume como propio el principio de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad de sexo genérica o familiar.

Artículo 31. *Acceso al empleo.*

Las personas encargadas del proceso de selección recibirán una formación específica y adecuada para evitar sesgos.

Si la empresa utilizase una empresa externa para la selección y reclutamiento de personas, deberá garantizar que las misma cumple con lo dispuesto en el Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

El sistema de selección de personal evaluará las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Artículo 32. Criterios de clasificación y promoción profesional que garanticen la no discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.

El sistema de clasificación profesional contenido en el artículo 8 del presente convenio colectivo, se basa exclusivamente en criterios objetivos, tales como la capacidad, la formación y la cualificación, garantizando el desarrollo de la carrera profesional de las personas LGTBI en igualdad de condiciones.

Los criterios a utilizar en los procesos de promoción profesional y ascensos deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, diversidad de sexo genérica o familiar o por cualquier otra causa.

Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para presentarse a los puestos de trabajo vacantes con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género, diversidad, sexo genérica y familiar.

Artículo 33. Formación, sensibilización y lenguaje.

La empresa integrará en su plan de formación los módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trabajo y oportunidades y no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, directivos y personas trabajadoras con responsabilidades en la dirección de personas y recursos humanos.

Los aspectos que deberá contener son:

Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI.

Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.

Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Formación para garantizar el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Artículo 34. Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

Toda persona trabajadora se dirigirá a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita, a excepción de la documentación oficial.

La empresa garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos a través del protocolo frente al acoso y la violencia en el trabajo para lograr un entorno laboral diverso inclusivo y seguro.

Artículo 35. Disfrute de los permisos y beneficios sociales en igualdad de condiciones.

La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar, puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones, tanto de los previstos en el presente convenio en su artículo 13 como los recogidos en el TRLET.

Artículo 36. *Infracciones frente a comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas.*

El régimen disciplinario viene contemplado en el Convenio colectivo en su artículo 21 y el mismo se complementa con las siguientes faltas:

Será constitutivo de falta grave:

Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma ocasional a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas.

Será constitutivo de falta muy grave:

La creación de ambientes hostiles a la diversidad de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Todas las actitudes, acciones, manifestaciones, expresiones, burlas o comportamientos que tengan intención de degradar, humillar, ofender, ridiculizar o discriminar de forma reiterada a integrantes del colectivo LGTBI, o a sus familiares y personas allegadas. En estos casos, se realizarán las investigaciones pertinentes informando al comité de empresa.