

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**1053** *Resolución de 7 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos.*

Visto el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (código de convenio n.º 99015595012005), que fue publicado en el BOE de 17 de octubre de 2022, por el que se aprueba la modificación del artículo 19 del convenio y se añade un anexo al mismo con el «conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas del sector de *handling*», acuerdo recogido en acta de fecha 4 de julio de 2025 suscrita, de una parte por la Asociación de Empresas de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (ASEATA), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos CC. OO., UGT y USO, en representación de los trabajadores, 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 mencionado 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, 7 de enero de 2026.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS**

Artículo 19. *Progresión y Promoción.*

1. Se entiende por progresión la mejora económica dentro de la misma categoría. Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión se establecerán en los convenios colectivos de empresa.

2. En aquellas empresas que no tengan regulado su propio sistema de progresión económica, a través de la articulación de niveles retributivos o sistemas equivalentes, se aplicará el sistema de progresión que se detalla a continuación en el presente artículo.

3. Para cada uno de los subgrupos profesionales, se establecen los siguientes niveles de progresión:

- Nivel 1, o de entrada, que será el aplicable a todo el personal de nuevo ingreso.
- Nivel 2. Se adquirirá de manera automática al cumplirse un año de permanencia en la empresa y nivel anterior.

– Nivel 3. Requerirá una permanencia mínima de tres años en el nivel precedente, y cumplir, además, los siguientes requisitos:

A. Evaluación de desempeño positiva en el momento en que corresponda el cambio de nivel, siempre que ésta se halle regulada en la empresa de que se trate.

B. Haber superado todos los cursos, pruebas y acciones formativas a las que hubiera sido convocado durante su permanencia en el nivel precedente.

C. Ausencia de antecedentes disciplinarios por falta muy grave durante el tiempo de permanencia en el nivel precedente.

D. Haber estado en situación de prestación activa y efectiva del tiempo de trabajo de al menos un noventa y seis por ciento (96 %) del período «años de permanencia». A estos efectos, los permisos retribuidos, las situaciones de incapacidad temporal, tanto derivada de contingencias profesionales como por enfermedad común o accidente no laboral, la excedencia forzosa, y por nacimiento y cuidado del menor computarán como tiempo de servicio activo.

Estos requisitos serán exigidos para toda progresión a partir del nivel 3 en adelante.

El personal que una vez transcurrido el tiempo de permanencia en el nivel 2 no cumpla con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente convenio colectivo, iniciará un nuevo período de permanencia reducido de doce meses. El último día de este nuevo plazo deberá cumplir con todas y cada una de las condiciones de devengo establecidas en el presente convenio colectivo para su progresión al nivel 3. En caso de no progresar se aplicará de nuevo lo acordado anteriormente.

– Nivel 4. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se exigen para la progresión del nivel 2 al 3.

– Nivel 5. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se exigen para la progresión del nivel 3 al 4.

– Nivel 6. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se exigen para la progresión del nivel 4 al 5.

– Nivel 7. Requerirá una permanencia mínima de dos años en el nivel precedente, y cumplir además, los requisitos que se exigen para la progresión del nivel 5 al 6.

La cuantía de la percepción fija mínima bruta anual para cada uno de los niveles será la que se refleja en las tablas salariales anexas.

4. Se entiende por promoción el acceso al subgrupo de Mando desde el de Ejecución/Supervisión por libre designación de la Empresa a través de las pruebas o requisitos que se establezcan al efecto.

## **CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE HANDLING**

### **1. Introducción**

#### *i. Marco legal*

La Constitución Española se recoge la igualdad como un derecho fundamental en su artículo 14 que establece el rechazo de toda «discriminación por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.».

Asimismo, la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, reconoce expresamente en su apartado primero del artículo 2 que nadie podrá ser discriminado por su orientación o identidad sexual o expresión de género.

Por su parte, la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, establece la necesidad de contar en las Empresas

con un conjunto planificado de medidas 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.

*ii. Declaración de principios*

Las empresas del sector del *handling* se comprometen a fomentar un entorno laboral seguro e inclusivo, erradicar cualquier forma de discriminación y garantizar la plena igualdad de derechos para las personas LGTBI.

**2. Partes negociadoras**

El presente acuerdo se ha alcanzado en el seno de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo del Sector de *Handling*, con la competencia y la capacidad necesaria para llevar a cabo la negociación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Real Decreto Leg. 2/2015 de 23 de octubre 2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**3. Ámbito de aplicación**

El presente protocolo se aplicará en todas las empresas del sector de *handling* y en todos los centros de trabajo donde presten servicio las personas trabajadoras del sector.

El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma y tendrá la misma vigencia que el V Convenio Colectivo del Sector de *Handling*, del que forma parte, como contenido normativo.

**4. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias**

Las partes acuerdan que las eventuales discrepancias que se susciten en torno al presente acuerdo sean solventadas en el seno de la Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo del Sector de *Handling* regulada en el artículo 13 de dicho texto convencional y en la forma allí prevista.

**5. Medidas planificadas**

Primera. *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.*

Las empresas del sector del *handling* asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

Asimismo, consideran esencial promover un entorno de trabajo inclusivo, favorable y de calidad, basado en el comportamiento ético, el respeto, la diversidad y la igualdad, comprometiéndose a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad de las personas trabajadoras y evitando y avanzando en la erradicación de situaciones de discriminación de cualquier tipo que pudieran existir por motivos de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI.

Segunda. *Acceso al empleo.*

La igualdad efectiva de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y la diversidad e inclusión del colectivo LGTBI son principios rectores de la gestión de la contratación, promoción y desarrollo de la carrera profesional, así como de la formación en todos sus niveles y modalidades y constituirá el instrumento básico para aplicar y potenciar los compromisos establecidos en el presente convenio colectivo.

En las ofertas de empleo se utilizará un lenguaje respetuoso e inclusivo que esté exento de todo tipo de discriminación evitando realizar ofertas de empleo de carácter no inclusivo que respondan a estereotipos de género, y se usarán imágenes no sexistas en las publicaciones de puestos de trabajo vacantes.

Se utilizará un sistema para la selección con un procedimiento específico que permita identificar y evaluar objetivamente las candidaturas en función de los conocimientos, aptitudes y competencias que serán medidas a través de diferentes pruebas de ingreso. Se priorizará la formación, la idoneidad y las competencias de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.

Se utilizará un sistema para la selección de personal con un procedimiento específico, que permita identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

Las personas encargadas del reclutamiento de personal y que participen en los procesos de selección, deberán recibir una formación adecuada para evitar sesgos.

En el seno de las empresas se podrán establecer acuerdos de colaboración con entidades sin ánimo de lucro que estén desarrollando proyectos de inserción laboral para impulsar la contratación de personas trans. Darán cuenta de ello a la RLT, que podrá emitir informe.

#### *Tercera. Clasificación y promoción profesional.*

##### *Clasificación profesional.*

El sistema de clasificación profesional desarrollado en el vigente convenio colectivo garantiza la dignidad, oportunidad de progresión y justa retribución, al basarse en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones, sin que quepa discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI por razón de edad o sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales o de cualquier otra índole.

##### *Promoción profesional.*

En todo caso, los criterios de promoción deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual, expresión de género, diversidad de sexo genérica o familiar, condición social o lengua.

Las personas trabajadoras tienen igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que pueden existir publicadas, con independencia del sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y diversidad de sexo genérica o familiar, origen racial étnico, condición social, lengua, religión o convicciones, discapacidad o edad, garantizándose el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

#### *Cuarta. Formación, sensibilización y lenguaje.*

Se adaptará la redacción del presente convenio colectivo, utilizando un lenguaje inclusivo y respetuoso con la diversidad, así como en cualquier documento de trabajo, comunicaciones internas, externas.

Las empresas del sector del *handling* revisarán el cumplimiento escrupuloso del lenguaje inclusivo en su comunicación y, asimismo, en su comunicación externa por cualquiera de las vías y medios por las que se exprese.

La dirección de la empresa, así como todas las personas trabajadoras, se dirigirán a la persona trans, intersexual, no binaria o fluida con el nombre sentido en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita (Ejemplos: Cuadrantes, tarjetas de acceso

identificativas, correo electrónico, etc.), con independencia de que no se haya producido el cambio registral, a excepción de la documentación oficial o de aquella expedida por terceros que exijan la correlación entre el nombre sentido y la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, tarjetas de AENA, etc.). No obstante, en caso de que el cambio registral no se haya producido y a fin de evitar situaciones indeseadas, para solicitar el referido uso del nombre sentido, se exigirá la comunicación a la Empresa que se hará conforme al formulario que se adjunta como anexo.

Las empresas del sector de *handling* integrarán en sus planes de formación módulos específicos 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. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- 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 de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del 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.

Quinta. *Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.*

1. Las empresas del sector del *handling* mantienen una política de tolerancia cero hacia los comportamientos LGTBIfóbicos y garantizan la protección contra los mismos, especialmente, a través del protocolo de detección, prevención y actuación ante el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

2. Visibilización. Aquellas empresas del sector de *handling* que visibilicen fechas señaladas en calendarios sociales, podrán incluir en los mismos los días 17 de mayo (Día Internacional Contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia) y el día 28 de junio (Día Internacional del Orgullo LGTBI+).

3. Ropa de trabajo. Aquellas empresas del sector de *handling* que utilicen uniformes podrán facilitar opciones de uniformidad que respeten la identidad y expresión de género de la persona trabajadora, con alternativas neutras, sin que ello suponga trato desigual ni consecuencias organizativas negativas para la persona trabajadora.

Sexta. *Permiso y Beneficios Sociales.*

Las empresas del sector del *handling* garantizarán que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo, orientación sexual, expresión y/o identidad de género y diversidad de sexo genérica o familiar, puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Las empresas evitarán la exclusión de las personas trans de las campañas médicas que desarrolle hacia el conjunto del personal, teniendo en cuenta las necesidades y corporalidades de las personas trans. (Ejemplos: Reconocimientos médicos, campañas de detección precoz de cáncer de mama, útero/colon, próstata, etc.).

Cuando las personas trans decidan iniciar los procesos de afirmación de género que consideren, por ser éstos los supuestos de mayor exposición y vulnerabilidad y, por tanto, de mayor riesgo a sufrir discriminación, acoso y/o violencia, las empresas del sector de *handling* adoptarán las medidas necesarias a fin de procurar un entorno seguro de éstas durante dicho proceso.

En esos supuestos la empresa valorará individualmente cada solicitud de adaptación, en diálogo con la persona interesada y la representación legal de los trabajadores, con el fin de encontrar soluciones razonables y proporcionadas, comprometiéndose ambas partes, empresa y representación legal de los trabajadores, a colaborar de buena fe para facilitar el proceso de afirmación de género.

En el caso de las empresas del sector de *handling* negocien, en su ámbito respectivo, con la representación legal de los trabajadores medidas o permisos a los anteriores efectos, tendrán en cuenta que no resulten discriminatorios.

Séptima. *Régimen disciplinario.*

Se modifican los artículos 63, 64 y 65 del V Convenio Colectivo del Sector de *Handling* para incluir en el régimen disciplinario vigente, las siguientes conductas y/o comportamientos y su correspondiente tipificación, a los efectos oportunos:

– Artículo 63: Se añade el punto 10 en las faltas leves:

«10. El uso de expresiones o comportamientos, verbales o escritos, que se produzcan contra la orientación o identidad sexual, la libertad sexual, la expresión de género, características sexuales o la diversidad familiar de las personas trabajadoras y no tengan la calificación de graves o muy graves.»

– Artículo 64: Se añade el punto 20 en las faltas graves:

«20. La reiteración de faltas leves contra la comunidad LGTBI que se reitere en el tiempo, prolongándose sus efectos en el tiempo más de un mes incluyendo chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la expresión y/o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

– Artículo 65: Se añaden los puntos 20 y 21 en las faltas muy graves:

«20. El uso de expresiones, burlas o comportamientos, verbales o escritos, que conlleven una ofensa intencionada y recurrente contra la orientación o identidad sexual, la libertad sexual, la expresión de género, características sexuales o la diversidad familiar dirigido a las personas trabajadoras.

21. Hacer apología del odio contra la orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales o la diversidad familiar entre las personas trabajadoras o entorno laboral.»

## **6. Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso al colectivo LGTBI en el sector del *handling***

### *Preámbulo*

El presente protocolo tiene como objetivo garantizar un entorno laboral seguro, libre de discriminación y acoso para todas las personas trabajadoras del sector del *handling*, con especial atención a la protección de los derechos de las personas LGTBI. Se establece en cumplimiento 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, la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, que quedará incluido en el V Convenio Sectorial de *Handling*.



El protocolo es de aplicación en todas las empresas del sector de *handling* y en todos los centros de trabajo donde presten servicio las personas trabajadoras del sector, siempre y cuando las referidas empresas no cuenten con un protocolo específico al respecto, en cuyo caso se aplicará éste con carácter preferente.

### 1. Principios generales

1.1 Respeto y dignidad: Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un trato digno, con pleno respeto a su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

1.2 Tolerancia cero: No se permitirá ninguna forma de acoso, hostigamiento o discriminación por razones de identidad, expresión de género u orientación sexual en el ámbito laboral.

1.3 Confidencialidad y protección: Cualquier denuncia de acoso será tratada con absoluta confidencialidad, garantizando la protección de la persona denunciante y evitando represalias.

1.4 Diligencia y celeridad: La empresa actuará de manera rápida y efectiva ante cualquier indicio de acoso, garantizando la seguridad de la persona afectada.

1.5 Perspectiva de género y diversidad: La aplicación del protocolo deberá atender a una visión interseccional, teniendo en cuenta las particularidades del sector y las situaciones de vulnerabilidad específicas.

### 2. Definición de acoso por motivos LGTBI

Se considerará acoso cualquier comportamiento hostil o discriminatorio hacia una persona trabajadora por razón de su identidad de género, expresión de género u orientación sexual, que tenga como resultado un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo o humillante.

#### 2.1 Tipos de acoso.

Acoso verbal: Insultos, burlas, comentarios despectivos, chistes ofensivos o amenazas relacionadas con la identidad o expresión de género u orientación sexual.

Acoso físico: Cualquier forma de agresión, empujones, tocamientos no consentidos o daño físico dirigido a una persona LGTBI.

Acoso psicológico o moral: Aislamiento, desprecio, negación de derechos laborales, desvalorización sistemática del trabajo o cualquier acción que genere un ambiente hostil.

Acoso sexual: Cualquier insinuación, contacto o propuesta de carácter sexual no deseado y dirigido a una persona LGTBI.

Discriminación estructural: Exclusión en la promoción laboral, diferencias salariales, negativa a utilizar el nombre sentido de una persona trans, o cualquier otra acción que limite los derechos laborales del colectivo.

### 3. Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará en aquellas empresas del sector de *handling* en caso de que no cuenten con un Protocolo propio, en cuyo caso será aplicable a:

Todas las personas trabajadoras del sector de *handling*, con independencia de su tipo de contrato.

Cualquier persona que preste servicios en un centro de trabajo del sector, incluyendo personal subcontratado o de empresas colaboradoras que estén dentro del ámbito de aplicación del convenio sectorial.

Situaciones de acoso que ocurran en cualquier contexto laboral, incluyendo vestuarios, zonas de descanso, desplazamientos en vehículos de empresa, redes sociales corporativas y eventos organizados por la empresa.

## 4. Procedimiento de actuación

### 4.1 Denuncia formal.

El procedimiento se iniciará con la denuncia que deberá presentarse de forma escrita y debidamente detallada, que se presentará a través del canal de denuncias habilitado por la empresa afectada, ya sea el denominado «Canal de Cumplimiento», «Canal Ético» u otro medio análogo.

En defecto de dichos canales, se podrá presentar ante alguno de los siguientes, órganos de la empresa afectada:

El Departamento de Recursos Humanos de la empresa afectada.

La Unidad de Igualdad y Diversidad (si existe).

El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

La denuncia deberá presentarse por escrito y contener una descripción detallada de los hechos, fechas, lugares, testigos (si los hubiera) y cualquier prueba disponible.

### 4.2 Medidas de protección inmediatas.

Mientras se investiga la denuncia, la empresa podrá adoptar medidas cautelares para proteger a la persona afectada, tales como:

Cambio de turno o de área.

Aplicación del protocolo de acompañamiento por parte del equipo de igualdad.

Separación temporal del presunto acosador.

### 4.3 Investigación y resolución.

La empresa dispondrá de un plazo de hasta quince (15) días hábiles para la apertura formal de la investigación e inicio del análisis preliminar, periodo durante el cual se podrán recabar los elementos probatorios necesarios.

La investigación deberá ser realizada por un equipo imparcial, con formación en igualdad y diversidad.

Asimismo, una vez abierta la investigación, el procedimiento debería concluir en un plazo máximo de treinta (30) días naturales, contados desde dicha apertura, plazo en el cual deberá emitirse la correspondiente resolución. No obstante lo anterior, cuando existan causas justificativas derivadas de la complejidad del caso o problemas derivados de la programación de turnos, vacaciones, bajas médicas u otras, de las personas afectadas, el tiempo de resolución se ajustará a lo necesario en cada caso.

Se garantizará el derecho de audiencia tanto a la persona denunciante como al presunto agresor, y se recabarán pruebas y testimonios.

### 4.4 Sanciones y medidas correctoras.

Si se confirma el acoso, se aplicarán sanciones disciplinarias conforme al V Convenio Sectorial de *Handling* y el Estatuto de los Trabajadores, que podrán incluir:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de empleo y sueldo.

Despido disciplinario en casos muy graves.

Formación obligatoria en igualdad y diversidad para el agresor.

Medidas de sensibilización en el entorno laboral.

En caso de que el acoso pueda constituir un delito, la empresa deberá informar a las autoridades competentes.

## 5. Medidas preventivas

Formación obligatoria en diversidad LGTBI para toda la plantilla, con especial énfasis en personal directivo y de Recursos Humanos.



Campañas de sensibilización para fomentar el respeto y la inclusión en el entorno laboral.

Garantía del uso del nombre sentido en los sistemas internos de la empresa y en la documentación laboral para personas trans.

## 6. Seguimiento y evaluación

Se creará una Comisión de Seguimiento del Protocolo, integrada por la representación legal de las personas trabajadoras, y la patronal ASEATA, que deberá:

Evaluar anualmente la aplicación del protocolo.

Analizar los casos registrados y las medidas adoptadas.

Proponer mejoras para reforzar la protección del colectivo LGTBI en el sector.

## ANEXO

### Formulario solicitud uso nombre sentido

#### DATOS PERSONALES.

Nombre y apellidos:

DNI//NIE/Pasaporte:

Correo electrónico:

Teléfono móvil:

Dirección postal:

Departamento donde presta sus servicios:

#### DOCUMENTACIÓN ADJUNTA.

Fotocopia del DNI.

Fotografía (En caso de que sea necesario actualizar).

#### EXPONGO:

Que el nombre que consta en mi DNI/NIE o Pasaporte es: \_\_\_\_\_

Que mi nombre sentido es \_\_\_\_\_

#### SOLICITO A LA EMPRESA:

Que se utilice mi nombre de uso común \_\_\_\_\_ en cualquier tipo de comunicación, tanto oral como escrita como, por ejemplo, cuadrantes, tarjetas de acceso identificativas, correo electrónico, etc.

#### DECLARO RESPONSABLEMENTE:

Que formulo la referida solicitud al amparo 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, así como 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.

Que, asimismo, soy consciente de que la referida solicitud no alterará la titularidad jurídica de los derechos y obligaciones que correspondan a la persona ni se prescindirá del número del documento nacional de identidad así como los datos que en el mismo constan y que deberán figurar en la documentación oficial o en aquella expedida por terceros que exijan la correlación entre el nombre sentido y la documentación oficial (Ejemplos: Contrato de trabajo, nómina, seguros sociales, tarjetas de AENA, etc.).

En (ciudad) a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma:

Los datos recogidos en este formulario serán tratados conforme al Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y utilizados exclusivamente para los fines indicados.