



# Protocolos LGTBI: a la espera de un reglamento

***Iberian Lawyer* habla con expertos laboristas sobre la implantación de los protocolos LGTBI en las empresas y los cambios que va a generar en el tejido empresarial**

por julia gil



**"Genera incertidumbre respecto del contenido y el proceso de negociación y aprobación del plan"**

**Talmac Bel**  
**Fieldfisher**

El 2023 estuvo marcado por significativas novedades laborales que influyeron en las empresas españolas. De hecho, durante este nuevo año, las compañías continúan enfrentando desafíos que van más allá de la gestión operativa y financiera. Los protocolos de acoso, los planes de igualdad o la implantación de canales de denuncia son alguno de los ejemplos de cómo las empresas tienen que adaptarse a una sociedad en constante cambio.

Antes del 2 de marzo de 2024, todas las empresas de más de 50 trabajadores debían contar con un conjunto de medidas para garantizar y promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, en el ámbito laboral, incluyendo un protocolo de prevención contra el acoso dirigido al colectivo.

Estas medidas a implantar por la empresa deben ser pactadas con la representación legal de los trabajadores, a pesar de que, en el supuesto de no disponer de ella, el socio de laboral en Fieldfisher, **Talmac Bel**, recomienda aprobarlo unilateralmente "de forma cautelar a la espera del desarrollo reglamentario de la obligación".

Y es que, algo que resulta llamativo, es que estas medidas sean plenamente exigibles a pesar de que el desarrollo reglamentario no ha sido facilitado por el Gobierno, lo cual obliga a las empresas a aplicar ciertos criterios subjetivos a la hora de implantarlas. Afortunadamente, como explica el socio de Fieldfisher, deben ser pactadas y están sujetas a negociación colectiva, a través de los sindicatos, representantes legales u otras comisiones negociadoras, por lo que cabe esperar que sean interpretadas de una manera mucho más profesional.

## PROTOCOLO LGTBI

A la espera del desarrollo reglamentario, los pasos previos que se deben seguir para establecer los protocolos de acoso LGTBI encontramos: realizar un diagnóstico de la situación de las personas LGTBI de la empresa; definir los objetivos de este; diseñar las medidas para paliar las deficiencias identificadas; establecer indicadores de seguimiento y evaluación.

En concreto, la fase de diagnóstico se podría considerar la fase más controvertida, ya que se trata de indagar sobre los datos personales o privados de la vida de los empleados de la empresa, lo que el socio de Fieldfisher denomina "datos personales de carácter especial". Según Bel, la norma no supone una base legal legítima para tratar datos relacionados con la identidad de género o la orientación sexual de las personas trabajadoras y es por ello, que recomienda "recabar los datos de forma anónima, a través, por ejemplo, de encuestas de clima laboral".

## CAMBIOS EN EL TEJIDO EMPRESARIAL

Uno de los mayores cambios que va a producir este nuevo protocolo en el tejido empresarial es que las



## "Es indispensable el asesoramiento de los despachos"

**Miguel Pastur**  
*Bird & Bird*

medidas tendrán que enfocarse en la creación de espacios seguros en los centros de trabajo donde la discriminación por identidad/expresión de género y orientación sexual no suponga un factor de riesgo al colectivo, como explica **Miguel Pastur**, socio del departamento de Servicios de RRHH Internacionales de Bird & Bird. Además, añade que esto implica realizar un análisis exhaustivo de las problemáticas que sufre el colectivo en el mundo laboral y establecer herramientas para "asegurar un ambiente de trabajo seguro y libre y condenar actitudes que supongan un factor de riesgo para este colectivo".

En esta misma línea, uno de los mayores desafíos legal que están experimentando las empresas y como adelantaba el socio laboral Talmac Bel, es la falta de desarrollo reglamentario puesto que

"genera incertidumbre respecto del contenido y el proceso de negociación y aprobación del plan". Y, por ello, propone asesorarse legalmente para poder proporcionar vías de cumplimiento de la obligación que sean compatibles con otras obligaciones existentes y con el desarrollo reglamentario futuro. Por su parte, Pastur, cree que "es indispensable el asesoramiento de los despachos", por cuanto, la implantación del protocolo significa la apertura de una negociación colectiva, el establecimiento de plazos y mecanismo tasados y la redacción de los planes de acoso que "deben incluir un lenguaje muy preciso con definiciones exactas para evitar su uso fraudulento".

## DESAFÍO PARA EL ASESORAMIENTO LEGAL

La implantación de estos planes supone un gran reto para las empresas, que pueden apoyarse en el asesoramiento legal de los distintos despachos de abogados para su mejor interpretación e implantación a la espera de ese desarrollo reglamentario, pero también supone un gran reto para el desarrollo del trabajo legal. **Enrique Ceca**, socio director del área de laboral de Ceca Magán Abogados, recomienda implementarlo de la mano de expertos en materia de igualdad, diversidad de inclusión y sentar las bases del procedimiento "sin perjuicio de la posterior adaptación a lo que disponga el futuro reglamento".

Desde Bird & Bird, Miguel Pastur, alineado con la postura de Enrique, cree que no será hasta la publicación del ese reglamento cuando realmente se sepan cuáles son las materias que dicho protocolo debe incluir. "Se tendrá que abrir de nuevo la mesa de negociación para poder adaptar, incluir o enmendar aquellas partes que entren en conflicto con el reglamento", añade.

En concreto, la falta de implementación de las medidas acordadas o la aplicación de medidas que pudieran resultar discriminatorias y perjudiciales para las personas trabajadoras, como explica el socio director de Ceca, "podrían ser objeto de sanción con multas de 40.001 euros hasta 500.000 euros".



**"Son numerosas las empresas que apuestan por desarrollar políticas globales de diversidad e inclusión"**

**Enrique Ceca**  
**Ceca Magán Abogados**

## MEDIDAS ADICIONALES


Más allá del cumplimiento legal que podrían adoptar las empresas para promover un entorno laboral verdaderamente inclusivo y respetuoso con la diversidad, las empresas pueden tomar medidas adicionales. "Son numerosas las empresas que optan por dar un paso más allá de la igualdad por razón de sexo y apuestan por desarrollar políticas globales de diversidad e inclusión", explica Enrique Ceca. Además, añade que una de ellas sería la implantación de un Plan de Gestión de la Diversidad, una estrategia corporativa basada en medidas y políticas activas de inclusión en torno a colectivos que pudieran ser objeto de discriminación en el seno de una organización.

En este sentido, su implantación con la ayuda de abogados especializados en este ámbito "las empresas pueden beneficiarse de numerosísimos

beneficios al favorecer la innovación, fidelizar el talento, aumentar la satisfacción de los empleados o mejorar la imagen corporativa, además de suponer una ventaja competitiva en los procesos de licitación pública", concluye el socio director de Ceca.

## RETOS

El Ministerio de Igualdad, la Dirección General de Diversidad Sexual y LGTBI y el sindicato UGT presentó la segunda edición de la encuesta sobre los derechos de las personas del colectivo en el empleo en la que se muestra que 3 de cada 10 personas trans y LGT+ han sufrido una agresión verbal en el trabajo en los últimos cinco años y el 74% más de una vez. Es por ello, que se comprende que la aplicación de esta medida trata de un bien común para el colectivo y busca garantizar y promover la igualdad real y efectiva.

A pesar de ello, la aplicación de este protocolo seguirá suponiendo un reto para las empresas, y para los asesores legales en los que se apoyen, hasta que no se concrete el contenido y alcance de las medidas a implantar. En definitiva, es crucial proporcionar un marco normativo lo antes posible para evitar la incertidumbre derivada de su interpretación, así como cualquier error en su implementación que pudiera resultar en la imposición de sanciones. 

## PLAZO DE UN AÑO PARA CONTAR CON EL PROTOCOLO LGTBI

El viernes 22 de marzo de 2024, el Ministerio de Trabajo y Economía Social junto con los sindicatos y la patronal celebraron una reunión negociadora para continuar con la elaboración del real decreto que todavía sufrirá cambios y que recoge medidas más concretas. En el borrador se contempla que, desde la aprobación del texto, el plazo para adoptar las medidas sea de un año.