

**COMISIONES *AD HOC* PREVISTAS EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA ESTATAL ESPAÑOLA VINCULADAS A LOS
PROTOCOLOS DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE
LAS PERSONAS PERTENECIENTES AL COLECTIVO LGTBI+:
UN PRIMER BALANCE TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DE LA
LEY 4/2023**

***SPECIAL COMMISSIONS PROVIDED FOR IN SPANISH
NATIONAL COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS RELATED
TO PROTOCOLS FOR COMBATING DISCRIMINATION AGAINST
MEMBERS OF THE LGTBI+ COMMUNITY: AN INITIAL
ASSESSMENT FOLLOWING THE ENTRY INTO FORCE OF LAW
4/2023***

ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

Catedrático de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León

<http://orcid.org/0000-0001-6049-1575>

Cómo citar este trabajo: Fernández Fernández, R. (2026). Comisiones *ad hoc* previstas en la negociación colectiva estatal española vinculadas a los protocolos de lucha contra la discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+: un primer balance tras la entrada en vigor de la Ley 4/2023. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (2), 1–40. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13893>

RESUMEN

La finalización de los plazos concedidos por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, para que la negociación colectiva

cumpliera sus mandatos ha supuesto una auténtica transformación en el tratamiento que, desde las normas paccionadas españolas, se ofrece para el reconocimiento de derechos a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+. A este respecto, puede apreciarse una clara evolución desde el año 2024 en comparación con los años 2025 y 2026, pues mientras en el primero las cláusulas sobre protocolos de actuación eran minoritarias, en los dos últimos la tendencia ha cambiado completamente y son mayoría los textos que incorporan la materia aquí analizada. Además, casi todos ellos regulan la existencia de comisiones específicas dotadas de funciones para investigar y proponer medidas destinadas a combatir los actos discriminatorios por razón de orientación sexual. Eso sí, faltan fórmulas más preventivas que reactivas y cierta creatividad por parte de los interlocutores sociales, pues muchos de los convenios estudiados se limitan a transcribir el literal de las normas heterónomas, si bien es menester destacar como cada vez hay un mayor número de previsiones que ordenan contenidos innovadores, constituyendo ejemplos de buenas prácticas a seguir en el futuro.

PALABRAS CLAVE: LGTBIfobia, orientación sexual, identidad de género, comisiones *ad hoc*, protocolos de actuación.

ABSTRACT

The expiry of the deadlines set by Law 4/2023 of 28 February and Royal Decree 1026/2024 of 8 October for collective bargaining agreements to fulfil their requirements has brought about a genuine transformation in the way in which Spanish collective agreements recognise the rights of members of the LGTBI+ community. In this regard, a clear evolution can be observed from 2024 to 2025 and 2026, as whilst in the former year clauses on action protocols were in the minority, in the latter two years the trend has changed completely and the majority of texts now incorporate the subject matter analysed here. Furthermore, almost all of them provide for the establishment of specific committees tasked with investigating and proposing measures to combat acts of discrimination on the grounds of sexual orientation. That said, there is a lack of preventive rather than reactive measures and a certain degree of creativity on the part of the social partners, as many of the agreements studied merely transcribe the wording of external regulations verbatim; however, it is worth noting that there is an increasing number of provisions setting out innovative content, which constitute examples of good practice to be followed in the future.

KEYWORDS: LGBTIphobia, sexual orientation, gender identity, ad hoc committees, action protocols.

SUMARIO

I. El papel de la negociación colectiva en la lucha contra la exclusión social: en particular las previsiones para atajar las discriminaciones de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+

II.- Cláusulas contenidas en los convenios de ámbito estatal con comisiones destinadas a fomentar la igualdad de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+

III.- A modo de conclusión reflexiva

IV.- Bibliografía

I. El papel de la negociación colectiva en la lucha contra la exclusión social: en particular las previsiones para atajar las discriminaciones de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+

En el ordenamiento jurídico español, el concepto de exclusión social no se encuentra en una única definición legal de carácter general y alcance universal, sino que se articula a través de diversas normativas estatales y autonómicas capaces de identificar situaciones de vulnerabilidad extrema entre diferentes segmentos de la población. Por este motivo, es posible constatar como el término “resulta jurídicamente indeterminado, y por ello da cabida a distintos colectivos de personas con necesidades propias y diferentes en cada momento”¹.

Eso sí, algunos indicadores permiten, a las diversas normas jurídicas internas que actúan en la materia, tener un denominador común a la hora de incorporar colectivos en tan abstracta noción, no en vano la denominada tasa de riesgo de pobreza o exclusión social AROPE (*At Risk of Poverty or Social Exclusion*) creada en el año 2010 incluye a aquellos sectores de la ciudadanía que se encuentra en, al menos, una de estas tres situaciones: en riesgo de pobreza, con carencia material y social severa o, en fin, con baja intensidad en el empleo². Por tanto, “al final, el rasgo distintivo va a venir dado por la ausencia de recursos económicos y la dificultad para acceder o permanecer en el mundo laboral por las circunstancias concurrentes en la persona en cuestión”³.

En este sentido, algunas normas internas, las menos, sí se atreven a ofrecer un concepto sobre el instituto jurídico analizado como la Ley del País Vasco 12/1998, de 22 de mayo,

¹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto y ÁLVAREZ CUESTA, Henar: *Principios Básicos de Políticas Sociolaborales. Materiales adaptados al EEES*, 3ª ed., León, Eolas, 2014, p. 196.

² MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO Y AGENDA 2030: *Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social. 2024-2030*, p. 201 (www.dsca.gob.es).

³ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto y ÁLVAREZ CUESTA, Henar: *Principios Básicos de Políticas Sociolaborales. Materiales adaptados al EEES*, cit., p. 196.

contra la exclusión social en cuya Exposición de Motivos, que no en su articulado, considera como tal “la imposibilidad o la incapacidad de ejercer los derechos sociales, fundamentalmente el derecho al trabajo, pero también el derecho a la educación, a la formación, a la cultura, a la salud, a una vivienda digna, a la protección social” u otro ejemplo cabe encontrarlo en el artículo 5.4 de la Ley de Canarias 16/2019, de 2 de mayo, de Servicios Sociales cuando la define como la “situación de pérdida de inclusión de las personas en el conjunto de la sociedad, que incluye no solo la falta de ingresos económicos y su alejamiento del mercado de trabajo, sino también un debilitamiento de los lazos sociales, un descenso de la participación social y una pérdida de derechos sociales”.

Sin embargo, la mayor parte de las normas vigentes en la materia no ofrecen una definición concreta sobre cuánto debe entenderse por exclusión social, aunque sí es posible hacer referencia a aquellas normas españolas que establecen una enumeración de los colectivos caracterizados como excluidos sociales a efectos de su incorporación al mercado laboral y que pueden ofrecer una aproximación, aun cuando sea indirecta, a la noción aquí analizada, pudiendo construir el mismo por aluvión, y no de manera objetiva, sino más bien subjetiva a partir de los sujetos incorporados a las medidas destinadas a paliar sus perjudiciales efectos.

A este respecto cabe citar el elenco de colectivos recogidos en la disposición adicional segunda de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, y los añadidos con posterioridad por el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción⁴.

Entre ellos no se encuentran citadas expresamente las personas pertenecientes al colectivo LGTBI⁵, si bien el artículo 50.1 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo incluye

⁴ 1) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma. 2) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas: 1.º Falta de periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora. 2.º Haber agotado el periodo máximo de percepción legalmente establecido. 3) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores. 4) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social. 5) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos. 6) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos. A los anteriores, se añadieron con posterioridad, ex el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción los siguientes colectivos: 1) Los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de perceptores de rentas mínimas de inserción. 2) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social. 3) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla. 4) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

⁵ “Cuando se habla del colectivo de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI) se está llevando a cabo un reduccionismo para referirse a personas con problemáticas distintas. De ahí que necesariamente la premisa de partida no puede ser otra que reconocer la diversidad dentro de la diversidad. Cada subgrupo integrante de este colectivo demanda un tratamiento diferenciado, ya que la causa y los

a las mismas entre los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo y, sin duda, la realidad demuestra las dificultades para su integración tanto social como laboral debido al rechazo comunitario por parte de una, no tan minoritaria, parte de la ciudadanía, un problema al que no resulta ajeno el ámbito de las relaciones laborales como se va a destacar a lo largo del presente trabajo⁶.

Afirmada su incardinación entre los colectivos en riesgo de exclusión social, la noción LGTBI+ presenta unos elementos poliédricos, lleno de aristas y que ha ido mutando a lo largo del tiempo⁷, hasta llegar a añadir, a modo de cajón de sastre y de manera siempre abierta, el signo plus a través del que poder incorporar otras posibles formas de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales para no cerrar las puertas a futuras sensibilidades al respecto, pues dichas siglas “componen un concepto acuñado desde el movimiento activista por la liberación sexual y los derechos de todas las personas con una sexualidad (identidad, expresión, orientación del deseo) que se aleja de lo normativo”⁸.

Así, nuevamente la realidad vuelve a tornarse tozuda y descarnada y los datos muestran las dificultades de acceso al empleo para este colectivo habida cuenta de que sendos trabajos publicados por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) a partir de la realización de una serie de encuestas en 2012, 2019 y 2023 en todos los estados de la Unión Europea, Serbia y Macedonia ha constatado como la discriminación en estos territorios por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales ha presentado unos dientes de sierra aumentando o disminuyendo dependiendo de los años, pero manteniendo cifras

efectos de su discriminación son distintos”, MORALES ORTEGA, José Manuel: “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. especial, 2022, p. 221.

⁶ Los datos muestran la realidad descrita, “muchas personas LGTBI+, entre las que se incluyen las personas trans, a pesar de vivir su identidad de género libremente en otras esferas de la vida, no lo hacen en el terreno laboral. Según la FRA, el 42% de los hombres trans encuestados en España ocultan o mienten sobre su identidad sexual en el trabajo siempre (20%) o a menudo (21%). En el caso de las mujeres trans el porcentaje baja al 32% (el 17% siempre y el 15% a menudo)” [MINISTERIO DE IGUALDAD: *Estrategia para la inclusión social de las personas trans, 2025-2028*, Madrid, Ministerio de Igualdad, 2025, p. 44].

En efecto, “ante esta situación, la mayoría de las personas del colectivo LGTBI no manifiestan su orientación o identidad sexual o de género en el entorno laboral y un 15% reconoce no asistir a eventos corporativos (cenas, comidas, viajes, etc.) para evitar un trato más cercano y tener que hablar sobre su vida personal [...] Las consecuencias profesionales de esta invisibilidad son, en primer lugar, que estas personas trabajadoras renuncian a determinados derechos concedidos legal o convencionalmente al no hacer pública su condición LGTBI y; en segundo lugar, conduce a la llamada autosegregación sectorial, es decir, a buscar la inserción laboral en aquellos sectores más favorables a tener plantillas diversas”, MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya: “Discriminación en el trabajo por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales y medidas planificadas en la empresa”, *Trabajo y Derecho*, núm. 122, 2025, p. 2.

⁷ Un análisis exhaustivo sobre la secuenciación histórica en relación con la terminología utilizada y la incorporación de nuevos colectivos, por todos, RIVAS VAÑÓ, Alicia: “Diversidad sexual y de género y discriminación. Tratamiento internacional”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. especial, 2022, pp. 260-267 y NIETO ROJAS, Patricia: “Las obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El alcance de las medidas planificadas”, *Trabajo y Derecho*, núm. 122, 2025, pp. 1-17.

⁸ MINISTERIO DE IGUALDAD: *Estrategia para la inclusión social de las personas trans, 2025-2028*, cit., p. 25 y MINISTERIO DE IGUALDAD: *Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, 2025-2028*, Madrid, Ministerio de Igualdad, 2025, p. 26.

significativas e intolerables. Así, las personas LGTBI+ que declararon haberse sentido discriminadas en cualquier ámbito, incluido el empleo, en los últimos 12 meses antes de las entrevistas fue del 37% en 2012, el 43% en 2019 y el 36% en el año 2023; trasladada la realidad descrita de la sociedad en general al mundo del trabajo, pues las empresas no son más que un reflejo de aquella, se puede apreciar un ligero descenso de quienes se sienten discriminados en el acceso al empleo o en el lugar de trabajo, pues en el año 2012 fue del 19%, en el año 2019 del 22% y en el año 2023 del 19%⁹.

En el caso de España, el último de los informes de la Agencia para los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2024 puso de manifiesto como el 37% de los colectivos LGTBI+ se habían sentido discriminados en los últimos 12 meses y el 20% han apreciado dicha realidad al buscar trabajo o en su entorno laboral¹⁰; por su parte, el 42% de los hombres trans y el 28% de las mujeres trans afirmaban haberse sentido discriminados en los últimos 12 meses a la hora de buscar un empleo y un 38% de hombres trans y un 21% de mujeres trans se han sentido marginados en alguna medida en su lugar de trabajo¹¹.

A los fríos datos estadísticos hay que añadir otra circunstancia cualitativa para nada baladí, pues es menester parar mientes en la invisibilidad de sus integrantes por miedo a la estigmatización y rechazo social¹² que puede llevar aparejada el reconocimiento de su orientación, optando así por la “autosegregación”¹³.

⁹ EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS: *A long way to go for LGTBI equality*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2020, p. 10 [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf] y EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS: *LGTBIQ Equality at a crossroads. Progress and challenges*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2024, pp. 27 y 29 [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf].

En efecto, “esta igualdad laboral real les ha sido tradicionalmente negada a las personas LGTBI. Durante mucho tiempo han estado sujetas (y siguen estando) a formas muy intensas de marginación y de exclusión social. Así, no sólo han sido y siguen siendo penalizadas por diversos ordenamientos jurídicos, sino que, además, en la vida cotidiana, este colectivo ha sido excluido de múltiples beneficios sociales y han debido soportar su estigmatización social. La discriminación que sufren se hace patente, en mayor o menor medida, en todos los aspectos vitales, y por cuanto aquí importa, también en la esfera laboral, pues de todos es conocida la marginación y la discriminación que padecen estos colectivos a la hora de acceder a un puesto de trabajo o mantenerlo, sin olvidar las situaciones de violencia y acoso a las que están sometidos”, ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Capítulo X. Los planes de igualdad y el papel de la negociación colectiva en la Ley 4/2023”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, Jaime; CARDONA RUBERT, María Belén y SÁEZ LARA, Carmen, Dirs.): *Igualdad y discriminación LGTBI*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, pág. 354.

¹⁰ EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS: *LGTBIQ Equality at a crossroads. Progress and challenges*, cit., pp. 28 y 30 [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf].

¹¹ MINISTERIO DE IGUALDAD: *Estrategia para la inclusión social de las personas trans, 2025-2028*, cit., p. 43.

¹² “Hay demasiadas personas que siguen viviendo en la sombra, con miedo a ser ridiculizadas, discriminadas o incluso sufrir ataques. Aunque algunos países han avanzado en la igualdad de las personas LGTBI, (...) en general, ha habido muy pocos avances reales, lo que deja a muchas personas LGTBI en una situación de vulnerabilidad”, MINISTERIO DE IGUALDAD: *Estudio exploratorio sobre la inserción laboral de las personas trans*, Madrid, Ministerio de Igualdad, 2022, p. 22.

¹³ SÁEZ LARA, Carmen: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022, p. 46.

En este sentido, “el marco normativo de las relaciones laborales no debería ser ajeno a la duda culturalmente inducida --ignorancia con base en el imaginario colectivo, sustentado en datos presuntamente científicos, erróneos o tendenciosos-- con origen en roles, estereotipos, creencias populares, etc.”¹⁴ y actuar tratando de proteger los derechos de quienes sienten su orientación sexual o identidad de género de manera distinta a los patrones habitualmente marcados.

Sobre las premisas anteriores, y por cuanto hace al ámbito de las relaciones laborales, y tal y como reconoce expresamente la Ley Vasca 12/1998 ya citada, y con la que se comparte plenamente la radiografía realizada en la misma, “en nuestra sociedad moderna el trabajo constituye el medio por excelencia de adquirir derechos y deberes respecto a la sociedad y de que esta los adquiera respecto al individuo. Así entendido, el derecho al trabajo se convierte en condición ‘*sine qua non*’ de la plena ciudadanía, y adquiere todo su significado como derecho político. La no participación o la participación residual en el mercado de trabajo determinan, casi necesariamente, el inicio de un proceso de exclusión con consecuencias directas en el ejercicio de otros derechos sociales. En esta dinámica, las carencias y las dependencias no sólo se acumulan o yuxtaponen, sino que se refuerzan mutuamente”.

A este respecto, y por no exceder la finalidad del presente trabajo, cabe parar mientes en este colectivo incorporado de manera expresa recientemente dentro de los sujetos en riesgo de exclusión social, tanto en la esfera laboral como en el resto de aspectos vinculados a la ciudadanía, y que ha merecido una atención especial por parte del legislador durante los últimos años, sin olvidar que para fomentar la igualdad en todos los estadios de la relación laboral se ha otorgado un papel sumamente relevante a la negociación colectiva.

En efecto, sobre la indeclinable realidad derivada del diagnóstico efectuado en párrafos precedentes, 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 (en adelante, LLGTBI) viene a considerar una pieza fundamental en la integración social de este colectivo la inclusión en todos los ámbitos de la vida, pero en particular en el laboral, educativo, sanitario y de vivienda (art. 52 LLGTBI). Por su parte, el artículo 54 del mismo texto mandata al Ministerio de Trabajo y Economía Social, en concordancia con las líneas de actuación previstas en la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, el diseño de “medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo. En la elaboración de dichas medidas o planes, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las mujeres trans”.

¹⁴ MENÉNDEZ CALVO, Remedios: “Capítulo VIII. Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, en AA.VV. (ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio, Dirs.): *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2022, p. 280.

De esta manera, para el legislador español no cabe duda de que la Administración debe asumir un rol fundamental que le exige mostrarse diligente de cara a satisfacer los objetivos de las diferentes normas publicadas y destinadas a favorecer la inclusión social, y por cuanto aquí interesa más específicamente, laboral de los colectivos descritos; tampoco indudablemente de que considera necesaria e imprescindible la contribución de los interlocutores sociales para la satisfacción de los objetivos marcados.

En desarrollo de este desiderátum, el artículo 14.e) de la LLGTBI establece, de manera genérica y poco concreta, que los poderes públicos deberán impulsar, “a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias”.

Para alcanzar semejante objetivo, el artículo 15 del mismo texto legal obliga a las empresas de más de 50 trabajadores¹⁵ a contar, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la norma (prevista para el 1 de marzo de 2024), “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. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley”¹⁶.

En fin, el artículo 62.3 LLGTBI establece la obligación de las personas empleadoras de adoptar métodos o instrumentos suficientes a fin de prevenir y detectar las situaciones de discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género, así como establecer herramientas adecuadas para lograr su cese inmediato.

En desarrollo de la norma citada, 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 vuelve a poner en valor el papel de la negociación colectiva en esta materia, reiterando una vez más, en su artículo 2.1, la obligación de

¹⁵ “*A sensu contrario*, la negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras, si bien las Administraciones Públicas, en cumplimiento de esa obligación de impulsar la negociación con carácter general sobre este punto, habrán de incentivar su existencia y desarrollo”, ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Capítulo X. Los planes de igualdad y el papel de la negociación colectiva en la Ley 4/2023”, cit., pp. 359-360.

¹⁶ Como excepción a la práctica habitual en las normas paccionadas analizadas, no falta el caso de algún convenio que recoge las medidas planificadas, pero no regula el protocolo de actuación, Convenio Colectivo de la industria azucarera 2024-2026 (Boletín Oficial del Estado núm. 53, de 3 de marzo de 2025).

negociar medidas planificadas para las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, siendo voluntaria la misma en empresas de cincuenta o menos personas empleadas.

Además, en los artículos 4, 5, 6, 7, 8 y 9 RD 1026/2024, el hacedor de la norma establece pautas sobre cómo debe ser la negociación de esas medidas planificadas. Así, estarán legitimados para negociar aquellos que ostenten la misma de conformidad con lo previsto en el artículo 87 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) (art. 6.1 RD 1026/2024). En aquellas empresas con varios centros de trabajo la legitimación corresponde, si existe y tiene atribuidas competencias negociadoras, al comité intercentros (art. 6.3 RD 1026/2024).

De esta manera, en los convenios colectivos de ámbito empresarial, las medidas serán acordadas en su seno [art. 4.a) RD 1026/2024]; en los de ámbito superior a la unidad productiva los preceptos al respecto serán negociados en el marco de dichos convenios, si bien estos pueden establecer los términos y condiciones en los que los diferentes instrumentos pactados deberán luego ser adoptados en el marco de las empresas [art. 4.b) RD 1026/2024]¹⁷; en los convenios ya firmados con anterioridad a la entrada en vigor de la norma reglamentaria, se faculta a los negociadores a reunirse únicamente para afrontar alcanzar un acuerdo de manera exclusiva en esta materia [art. 4.c) RD 1026/2024]; cuando no exista convenio de aplicación se podrá alcanzar acuerdo de empresa con los representantes legales de los trabajadores [art. 4.d) RD 1026/2024]; en fin, en aquellas unidades productivas donde no haya ni convenio ni representación legal de los empleados se estará a lo dispuesto en el artículo 6.4 del Reglamento [art. 4.e) RD 1026/2024].

A este respecto, se creará una comisión negociadora *ad hoc* conformada por representantes de la empresa, por un lado, y por representantes de los sindicatos más representativos y los representativos del sector al que pertenezca la misma, por otro, con un máximo de 12 miembros, seis por cada uno de los componentes del banco negociador. A fin de conseguir conformar este último, se hará un llamamiento para que respondan las organizaciones sindicales en el plazo de diez días hábiles, ampliables por otro plazo igual cuando no hubiera respuesta en este primer contacto y en caso de que transcurriera este segundo plazo, la empresa no quedará exonerada de cumplir la obligación legal, antes al contrario, queda facultada para proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas (art. 6.4 RD 1026/2024); en fin, cuando existan centros con representación legal y centros sin ella, aumenta a trece el número de miembros por cada parte, habida cuenta de que por el lado de los trabajadores asistirán representantes legales

¹⁷ “Cabe advertir que el desarrollo reglamentario está tratando de conseguir una cierta articulación entre el convenio sectorial y la posible negociación en la empresa, toda vez que permite que el primero establezca una regulación específica sobre medidas planificadas, el cual deberá contemplar ‘los términos y condiciones en los que dichas medidas se adaptarán en el seno de las empresas’, entendiendo que siempre debiera dejarse un margen de concreción al acuerdo de empresa si es así la voluntad de los sujetos legitimados en este ámbito”, NIETO ROJAS, Patricia: “Las obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El alcance de las medidas planificadas”, cit., pp. 3 y 4.

de los trabajadores que cuenten con ella y personas integrantes de los sindicatos conforme a las reglas *supra* señaladas (art. 6.4 *in fine* RD 1026/2024).

Consciente de las dificultades para abordar tan espinoso tema y la falta de formación en muchos casos de quienes se tienen que sentar a uno y otro lado del banco negociador, el legislador establece expresamente que los interlocutores sociales podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral, quienes pueden intervenir con voz pero sin voto en las reuniones (art. 6.5 RD 1026/2024).

A este respecto, el apartado cuarto del Anexo I dedica un apartado especial a la formación, de conformidad con el cual “las empresas 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; en fin, se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad”¹⁸.

Para quien suscribe hay cierto desequilibrio en la norma entre los dos colectivos del banco social, pues mientras que a los puestos directivos y empleados con responsabilidad en recursos humanos que, muy probablemente, serán los que se sienten a negociar por la parte empresarial, sí los menciona expresamente, no hace lo mismo con los representantes de los trabajadores¹⁹ (más allá de su inclusión en la genérica mención a “toda la

¹⁸ Cabe hacer mención a aquella cláusula convencional que, más allá de copiar literalmente el precepto legal, viene a establecer expresamente como “la empresa formará a los equipos directivos, departamento de Recursos Humanos y responsables de la selección y contratación en diversidad y en una gestión de recursos humanos diversa y transincluyente, con el fin de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTB+”, Anexo 6 Acta de modificación parcial del Convenio Colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas (Boletín Oficial del Estado núm. 118, de 16 de mayo de 2025).

¹⁹ Así lo hace, si bien de manera indirecta, el Anexo VII del Acuerdo de la comisión negociadora del IX Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento que modifica el VIII Convenio colectivo mediante el que se aprueba la inclusión del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI (Boletín Oficial del Estado núm. 142, de 13 de junio de 2025) y Anexo VI.Quinto del IX Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento (Boletín Oficial del Estado núm. 8, de 9 de enero de 2026) cuando establece la obligación empresarial de proveer una “formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de

plantilla”), sin que hubiera sobrado darles preferencia en el acceso a esos aprendizajes, para que así todos los interlocutores estuvieran suficientemente --o, al menos, mínimamente-- formados a la hora de afrontar el reto de adaptar las medidas exigidas por la norma. Además, con ello se destacaría y reforzaría el papel proactivo que puede jugar la representación legal de los trabajadores en el fomento de la igualdad de trato para el colectivo analizado, pudiendo llevar a cabo campañas de sensibilización, prevención y, en su caso, denuncia de las conductas discriminatorias.

Respecto al estatus jurídico de los componentes de estas mesas negociadoras, la norma reglamentaria viene a robustecer los derechos vinculados a la actividad representativa y sindical habida cuenta de que todos ellos están obligados a acatar, en una medida lógica con el fin de preservar la intimidad de las personas afectadas (art. 6.7 RD 1026/2024), un reforzado deber de sigilo y confidencialidad sobre aquella información que haya sido expresamente comunicada con carácter reservado, y, en una adaptación del principio de limitación de la finalidad propio de la normativa sobre protección de datos, se establece que no podrán utilizar ninguno de los documentos entregados fuera del estricto ámbito de la comisión ni para motivos distintos a su distribución (art. 6.6 RD 1026/2024).

En cuanto a su alcance, el artículo 7 RD 1026/2024 establece que los contenidos de las medidas planificadas han de tener un desarrollo transversal, de manera que “este calificativo parece hacer referencia a su incorporación con carácter general a lo largo de todos los apartados convencionales y su aplicación en cualquiera de las condiciones laborales”²⁰.

Por cuanto hace a su contenido, el artículo 8 ofrece una serie de pautas sobre su estructura:

1ª.- Comunes para cualquier clase de convenios, pues todos ellos deberán tener las medidas planificadas dispuestas en el anexo I de la norma (art. 8.3 RD 1026/2024)²¹ y un protocolo frente al acoso y la violencia (regulado ampliamente en el Anexo II) en el cual sean identificadas prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a esos excesos²², cuyo contenido mínimo se ajustará a lo previsto en el anexo del reglamento, si bien este quehacer puede darse por cumplido cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso o la violencia que recoja medidas para proteger

recogida de denuncias” o de forma más explícita el artículo 79 del VIII Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Boletín Oficial del Estado núm. 233, de 26 de septiembre de 2024) y artículo 79 del Acuerdo parcial del VIII Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Boletín Oficial del Estado núm. 160, de 4 de julio de 2025) cuando ordena que “la representación legal de los trabajadores [...] recibirán formación específica sobre la prevención y actuación en situaciones de acoso LGTBI”.

²⁰ ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Capítulo X. Los planes de igualdad y el papel de la negociación colectiva en la Ley 4/2023”, cit., pág. 371.

²¹ Que incluye cláusulas sobre igualdad de trato y no discriminación; acceso al empleo; clasificación y promoción profesional; formación, sensibilización y lenguaje; entornos laborales diversos, seguros e inclusivos; permisos y beneficios sociales; en fin, régimen disciplinario.

²² Se trata de un protocolo “de actuación --es decir, de prevención, gestión y erradicación, que no mera denuncia-- del acoso o violencia que pueda responder a este motivo discriminatorio”, FABREGAT MONFORT, Gemma: “Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas”, *Briefs AEDTSS*, núm. 41, 2024, p. 1.

a las personas de este colectivo o bien lo amplíe específicamente para incluirlas (art. 8.4 RD 1026/2024).

2ª.- En las unidades productivas carentes de norma paccionada con un marco superior al de empresa habrá de contener, al menos, determinación de las partes negociadoras, ámbito de aplicación personal, territorial y temporal y procedimiento a fin de solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas (art. 8.1 RD 1026/2024). La estructura es relativamente similar a la prevista con carácter general en el artículo 85.3 ET, a salvo la referencia a las formas y condiciones de denuncia (la cual no resultaría necesaria de estar incorporado en un pacto más genérico) y designación de una comisión paritaria de interpretación y aplicación de lo pactado, una previsión que, por cuanto a este estudio interesa, no estaría de más para así dar una mayor visibilidad a este colectivo en el seno de la negociación colectiva.

3ª.- En cuantos sectores cuenten con convenio supraempresarial, el ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio (art. 8.2 RD 1026/2024).

A fin de cumplir con semejantes mandatos normativos, se establecen unos plazos en la propia disposición reglamentaria pues el inicio del procedimiento negociador para alcanzar las medidas reseñadas deberá producirse en los tres meses siguientes a la entrada en vigor del texto reglamentario (a saber, el 10 de octubre de 2024) (art. 5.1 RD 1026/2024), salvo para aquellas empresas que cumplan los umbrales numéricos de trabajadores con posterioridad, en cuyo caso el *dies a quo* del plazo trimestral reseñado empezará a correr cuando alcancen el número de 51 trabajadores en plantilla.

Para cuantas empresas no cuenten con convenio de aplicación y carezcan de representación legal el plazo máximo se amplía hasta los 6 meses (art. 5.2 RD 1026/2024).

Por otra parte, la norma reglamentaria analizada establece un régimen supletorio en caso de que durante el período de negociación no se alcance un acuerdo, pues en esas circunstancias serán de aplicación las medidas recogidas en los anexos I y II del Real Decreto, hasta tanto entren en vigor las posteriormente alcanzadas mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa (art. 5.3 RD 1026/2024)²³, ordenando una especie de cobertura legal de una hipotética laguna convencional, viniendo a paliar un vacío ya detectado en el momento de publicación del texto legal²⁴.

²³ El legislador parece haber tomado nota de lo que ha ocurrido con los planes de igualdad pues como con acierto se ha puesto de manifiesto, “se ha de llamar la atención sobre el peso desmedido que está recayendo en los interlocutores sociales para el cumplimiento de esta obligación, tanto para las empresas que carecen de representantes, cuando no encuentran respuesta de las organizaciones sindicales, como de los propios sindicatos --de modo especial los más representativos-- que no pueden asumir con el mínimo de rigor y exigencia, una obligación realmente compleja, como es la de negociar un Plan de Igualdad”, MOLERO MARAÑÓN, María Luisa: “Planes de igualdad, un año después”, *Briefs AEDTSS*, núm. 30, 2023, p. 2.

²⁴ Como ya se había apuntado con acierto antes de la publicación de la norma reglamentaria, “el nuevo marco regulatorio, pendiente de desarrollo reglamentario, supone una revisión de nuestro modelo de negociación colectiva, toda vez que dice el texto legal que estas medidas serán ‘pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras’, lo que lleva a plantearse si esta nueva obligación exige a las empresas alcanzar necesariamente un acuerdo con la representación legal, debiendo resolver qué ocurre ante un bloqueo negocial en la adopción de estas

En fin, la vigencia tanto de los convenios como de los acuerdos de empresa alcanzados será la establecida en su seno (art. 9.1 RD 1026/2024). Asimismo, sus textos pueden establecer plazos a fin de evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, así como los supuestos en que dichas evaluaciones deberán obligatoriamente ser llevadas a cabo, si bien la norma establece su carácter preceptivo cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, en particular cuando sea el resultado de alguna actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 9.2 RD 1026/2024). Para quien suscribe, en este apartado, el legislador se ha mostrado ciertamente timorato pues podría haber exigido una auditoría de las medidas cada cierto tiempo²⁵ (“que no la realización de un diagnóstico que permita plantear objetivos y medidas para llevarlos a cabo”²⁶) y haber establecido la necesidad de proceder a la misma cuando se detectaran casos de acoso o discriminación por razón de orientación sexual en el seno de la empresa o acaeciera la existencia de un número de denuncias significativo formuladas a través de los canales previstos para su tramitación.

En cualquier caso, cabe reseñar como la esencial libertad en manos de los negociadores en cuanto al contenido que desean incorporar al convenio que pretenden alcanzar *ex* artículo 85 ET no impide la presencia de algunas limitaciones o principios ordenadores recogidos legalmente. Así, en relación con el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de la orientación sexual de las personas trabajadoras habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto por los ya citados artículos 14 y 15.1 LLGTBI, a partir de los cuales cabe pensar en un progresivo enriquecimiento en el contenido de las normas

medidas”, NIETO ROJAS, Patricia: “Capítulo X. Salud laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo”, en AA.VV. (MOLERO MARAÑÓN, María Luisa y NIETO ROJAS, Patricia, Dirs.): *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024, p. 413.

“El tiempo dirá si esta espada de Damocles que pende sobre las personas negociadoras favorece verdaderamente el acuerdo o se prefiere jugar con la baza de la aplicación del reglamento como contenido supletorio”, ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Capítulo X. Los planes de igualdad y el papel de la negociación colectiva en la Ley 4/2023”, cit., pág. 369.

²⁵ Como han recomendado los interlocutores sociales a nivel europeo cuando han señalado como “esta supervisión debe llevarse a cabo tanto *ex - ante* --mediante la realización de una auditoría de diversidad-- como *ex - post*”, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO: *Dictamen sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Unión de la igualdad: estrategia para la igualdad de las Personas LGTBIQ 2020-2025*, de 27 de abril de 2021 [COM(2020) 698 final], p. 4.

²⁶ Realizar un diagnóstico para el colectivo LGTBIQ+ es “constitucionalmente imposible” habida cuenta de que “las referidas ni son cuestiones objetivamente apreciables, como ocurre con el sexo biológico; ni son cuestiones respecto de las que las personas trabajadoras puedan ser preguntadas o interrogadas, ni siquiera desde la voluntariedad en la respuesta, por cuanto que forman parte de esas condiciones constitucionalmente protegidas por el derecho a la intimidad, al no ser determinantes para el ejercicio de la prestación laboral”, [FABREGAT MONFORT, Gemma: “Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas”, cit., p. 2], “aun cuando es cierto que cabría (dado que las empresas obligadas tienen más de 50 personas trabajadoras) formular una encuesta anónima y voluntaria que permitiera obtener algunas respuestas, opiniones o pasos a dar en ese ámbito”, ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Capítulo X. Los planes de igualdad y el papel de la negociación colectiva en la Ley 4/2023”, cit., p. 378.

pactadas, sea específicamente por cuanto hace a esta concreta causa de discriminación, sea de forma conjunta con otras también vetadas por el ordenamiento²⁷.

Asimismo, procede dejar constancia también de lo dispuesto en el art. 17.1.pfo.3º ET, introducido por la DA 14ª.4 LLGTBI al establecer que “el incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el art. 62.3 de la [citada ley], dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos” previstos en aquella. “Novedosa regla de orden que pretende dar un paso más allá para la tutela real del colectivo, en tanto obliga a un quehacer proactivo dentro de la empresa bajo la amenaza de eventuales consecuencias negativas en caso de omitir tal obligación”²⁸.

En la consecución de los objetivos señalados, se sitúa también el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023)²⁹, que reconoce la obligación de actuar “frente a las discriminaciones ante la diversidad y la integración de las personas LGTBI” y dedica a la cuestión su capítulo XIV. En él, los firmantes suscriben la “necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone”, y establecen que, para satisfacer tal afán, los convenios deben “promover plantillas heterogéneas”, “crear espacios de trabajo inclusivos y seguros”, “favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas” y “asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI”.

Sobre las premisas expuestas, la intervención convencional resulta muy necesaria (sobre todo la sectorial, como forma de aumentar la protección en las pymes), no solo para contribuir a erradicar las más flagrantes muestras de segregación, sino también por la general ausencia en las empresas de acciones de sensibilización sobre diversidad sexual, toda vez que muchas no conciben la orientación sexual como factor de potencial discriminación y se manifiestan como tolerantes a la homosexualidad, aunque no lo sean tanto, de facto, con las expresiones no acordes con los cánones sociales. Aquella será irrelevante, en consecuencia, solo mientras se decida acatar un estilo marcado por la heterosexualidad³⁰.

Contextualizado el estado actual de la cuestión, el presente trabajo no pretende analizar todas y cada una de las cláusulas convencionales reguladoras de la materia, pues ciñe su ámbito de análisis a tratar de encontrar cláusulas en las cuales los interlocutores sociales han decidido crear comisiones específicas *ad hoc* o dotar a alguna de las ya existentes (que no sean las paritarias, pues su análisis va a ser objeto de atención en otro artículo del

²⁷ AGRA VIFORCOS, Beatriz: “La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 10, 2024, p. 45.

²⁸ AGRA VIFORCOS, Beatriz: “La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva”, cit., p. 41.

²⁹ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo (Boletín Oficial del Estado núm. 129, de 31 de mayo de 2023).

³⁰ AGRA VIFORCOS, Beatriz: “La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva”, cit., p. 46.

presente monográfico) de competencias propias a fin de fomentar la inclusión social de los colectivos pertenecientes a la comunidad LGTBI+.

Ahora bien, antes de entrar en el contenido previsto, es menester realizar una precisión metodológica previa (a modo de justificación), pues, se reconoce, el estudio puede ser calificado de incompleto o parcial; en este sentido, para que la muestra sea relativamente significativa, y no demasiado sesgada, se han analizado cláusulas de más de un centenar de productos negociados (no todos son convenios, hay también acuerdos de modificación y revisiones parciales) de ámbito estatal publicados en el Boletín Oficial del Estado en el período comprendido entre el 1 de enero de 2024³¹ y el 20 de marzo de 2026.

La elección respecto al ámbito de los convenios seleccionados no resulta aleatoria ni realizada al azar, habida cuenta es conveniente no olvidar como el tejido productivo español se caracteriza por la existencia de un gran número de pequeñas y medianas empresas y micro-pymes, en las cuales la implantación de las medidas establecidas por las leyes no tiene por qué ser ampliamente extendida o ser conocida por los interlocutores sociales (no en vano, la implementación en el seno de estas empresas de políticas vinculadas a favorecer la inclusión social son más complicadas para estas unidades productivas que para las empresas grandes), de manera que a nivel sectorial es más fácil adaptar determinados criterios de carácter general que puedan ser aplicables a cualquier unidad productiva en defecto de acuerdo específico en su seno³².

En este sentido, cabe dar cuenta, por ser uno de los convenios colectivos más adelantado a su tiempo y siempre con cláusulas vinculadas al reconocimiento de nuevos derechos para los trabajadores de manera temprana frente al resto de productos paccionados, de lo dispuesto en el XXI Convenio general de la industria química, cuando establece como declaración de principios en el marco de las políticas de igualdad de trato y oportunidades como “las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades

³¹ Menester es reconocer como algunos convenios y planes de igualdad, no muchos la verdad, se adelantaron a las previsiones contenidas en la Ley 4/2023 y empezaron a poner el foco de atención en la diversidad de género, por todos, AGRA VIFORCOS, Beatriz: “La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva”, cit., pp. 45-61; NIETO ROJAS, Patricia: “Capítulo X. Salud laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo”, cit., pp. 411-415; ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Capítulo X. Los planes de igualdad y el papel de la negociación colectiva en la Ley 4/2023”, cit., pp. 386-397 y ORDÓÑEZ PASCUA, Natalia: “Capítulo X. Colectivos vulnerables en la negociación colectiva: hacia la igualdad efectiva en el trabajo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs.): *La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva. Protagonistas de la negociación y nuevos contenidos esenciales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, pp. 559-572.

³² Así lo reconoce expresamente algún convenio cuando no duda en afirmar como “las partes entienden el convenio colectivo sectorial como un instrumento adecuado para el establecimiento de medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo”, Artículo 40.D) XIX Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (Boletín Oficial del Estado núm. 92, de 16 abril de 2025) y disposición adicional sexta Convenio Colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (Boletín Oficial del Estado núm. 208, de 29 de agosto de 2025).

en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de la industria química como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales”, entre los cuales se incluye el establecimiento “de directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de [entre otras...] orientación o identidad sexual (LGTBI)”³³.

Además, es menester volver a recordar como el legislador obliga a la implementación de estas medidas a empresas con un cierto tamaño (más de 50 trabajadores), con lo cual la gran mayoría de las unidades productivas españolas quedan al margen del cumplimiento obligatorio de la norma, dejando a su criterio el implantar o no los programas vinculados al acceso, mantenimiento en el empleo y respeto a las condiciones laborales de cuantos colectivos se encuentran en riesgo de exclusión social. Asimismo, y atendiendo a la realidad del tamaño empresarial en el sistema español de relaciones laborales, en el ya mencionado artículo 4.b) RD 1026/2024 permite a los convenios supraempresariales establecer “los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas”.

Así, no faltan ejemplos en los cuáles el convenio de ámbito supraempresarial incorpora en su texto la posibilidad legal descrita³⁴, caracterizando a sus preceptos como contenido mínimo, susceptibles de ser mejorados y concretados en el marco de cada empresa, así como estableciendo su aplicación subsidiaria cuando la concreta unidad productiva tenga

³³ Artículo 109 XXI Convenio general de la industria química (Boletín Oficial del Estado núm. 41, de 17 de febrero de 2025).

³⁴ Por ejemplo, señalando como “en aquellas entidades en las que se hayan acordado, con su RLPT, protocolos y medidas para la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI, serán de aplicación sus acuerdos internos con preferencia sobre lo establecido en el presente convenio, sin perjuicio de su necesaria adaptación a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cada momento”, artículo 81.1 XXV Convenio Colectivo de Banca (Boletín Oficial del Estado núm. 1, de 1 de enero de 2025, en la versión modificada y publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 135, de 5 de junio de 2025) y artículo 46 Convenio Colectivo Marco para los establecimientos financieros de crédito (Boletín Oficial del Estado núm. 40, de 14 de febrero de 2026); en términos parecidos, artículo 71 XXIII Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (Boletín Oficial del Estado núm. 180, de 26 de julio de 2024); anexo VI XII Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada en régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (Boletín Oficial del Estado núm. 180, de 26 de julio de 2024, tras su modificación publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 147, de 19 de junio de 2025); artículo 12.2.2.1 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025); disposición adicional novena Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas 2024-2025 (Boletín Oficial del Estado núm. 162, de 7 de julio de 2025); anexo 3 X Convenio Colectivo de enseñanza y formación reglada (Boletín Oficial del Estado núm. 164, de 9 de julio de 2025); artículo 57 IX Convenio Colectivo nacional para el sector de auto-taxis (Boletín Oficial del Estado núm. 198, de 18 de agosto de 2025); artículo 71 Acuerdo de modificación parcial del XXIII Convenio Colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (Boletín Oficial del Estado núm. 213, de 4 de septiembre de 2025); anexo V Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua (Boletín Oficial del Estado núm. 231, de 25 de septiembre de 2025) y artículo 2 del Anexo IX del Convenio Colectivo del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus preparados (2025-2027) (Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

ya elaborada alguna medida propia sobre el particular³⁵ o estableciendo la aplicación del protocolo anti acoso regulado en el convenio de ámbito territorial superior cuando la unidad productiva no contará con uno³⁶ o presentándolo como modelo a seguir³⁷, señalando incluso que aquellas con un número inferior a 51 trabajadores puedan aplicar de manera voluntaria, y si así lo consideran oportuno, dicho protocolo³⁸ o recomendando a estas últimas (en algún caso se establece de manera taxativa³⁹), a pesar de no ser una

³⁵ Adenda al Convenio Colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de ámbito estatal (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

³⁶ Anexo II VIII Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (Boletín Oficial del Estado núm. 95, de 18 de abril de 2024); anexo II Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (Boletín Oficial del Estado núm. 100, de 25 de abril de 2025); anexo VI XII Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada en régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (Boletín Oficial del Estado núm. 180, de 26 de julio de 2024, tras su modificación publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 147, de 19 de junio de 2025); artículo 81.1 XXV Convenio Colectivo de Banca (Boletín Oficial del Estado núm. 1, de 1 de enero de 2025, en la versión modificada y publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 135, de 5 de junio de 2025); artículo 104 Convenio Colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (Boletín Oficial del Estado núm. 60, de 11 de marzo de 2025); anexo IV XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (Boletín Oficial del Estado núm. 86, de 9 de abril de 2025); adenda Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad (Boletín Oficial del Estado núm. 131, de 31 de mayo de 2025); anexo VI XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (Boletín Oficial del Estado núm. 135, de 5 de junio de 2025); anexo VII del Acuerdo de la comisión negociadora del IX Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento que modifica el VIII Convenio colectivo mediante el que se aprueba la inclusión del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI (Boletín Oficial del Estado núm. 142, de 13 de junio de 2025); artículo 20.8 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025); anexo 3 X Convenio Colectivo de enseñanza y formación reglada (Boletín Oficial del Estado núm. 138, de 9 de julio de 2025); anexo II Acta de Acuerdo de la Mesa Negociadora del VIII Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (Boletín Oficial del Estado núm. 185, de 2 de agosto de 2025); anexo III Acuerdo de modificación del IX Convenio Colectivo nacional de colegios mayores universitarios (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025); artículo 71 Acuerdo de modificación parcial del XXIII Convenio Colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (Boletín Oficial del Estado núm. 213, de 4 de septiembre de 2025); anexo V Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua (Boletín Oficial del Estado núm. 231, de 25 de septiembre de 2025); anexo VI.Sexto del IX Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento (Boletín Oficial del Estado núm. 8, de 9 de enero de 2026) y Anexo 4 IV Convenio Colectivo Marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (Boletín Oficial del Estado núm. 62, de 11 de marzo de 2026).

³⁷ Anexo IV.9 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

³⁸ Anexo VII del Acuerdo de la comisión negociadora del IX Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento que modifica el VIII Convenio colectivo mediante el que se aprueba la inclusión del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI (Boletín Oficial del Estado núm. 142, de 13 de junio de 2025); anexo VI.Sexto del IX Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento (Boletín Oficial del Estado núm. 8, de 9 de enero de 2026) y artículo 2 del Anexo IX del Convenio Colectivo del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus preparados (2025-2027) (Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 18 de marzo de 2026). Con el mismo espíritu, artículo 95 V Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (Boletín Oficial del Estado núm. 302, de 16 de diciembre de 2024).

³⁹ Se impone a las partes “negociar a través de la RLT medidas específicas para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+ dentro del protocolo para el acoso sexual o por razón de sexo en empresas con menos de 50 personas trabajadoras”, Anexo 6 Acta de modificación parcial del Convenio

obligación legal, contar con políticas internas con el objeto de alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI⁴⁰, en tanto estrategia vinculada a la responsabilidad social corporativa y a la implementación de planes inclusivos.

Más clara todavía resulta aquella norma paccionada que, al regular la estructura de la negociación colectiva en el sector, establece de manera expresa el mandato a las partes de “negociar medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluido un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia con las personas del indicado colectivo”⁴¹.

II.- Cláusulas contenidas en los convenios de ámbito estatal con comisiones destinadas a fomentar la igualdad de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI+

Es necesario partir de una creencia ciertamente habitual en el sistema español de relaciones laborales habida cuenta de que “cabe intuir, *a priori*, que las cláusulas convencionales sobre igualdad y no discriminación y el diseño y aplicación de planes de igualdad serían el cauce ideal para la cobertura de las personas LGTBI, pero resulta importante la mención expresa al colectivo y un compromiso abierto contra la LGTBIfobia, pues solo así se podrá compensar la aludida falta de concienciación y alcanzar la máxima eficacia”⁴².

En este sentido, y durante cierto lapso de tiempo conforme se ha indicado, fueron muy escasos los convenios colectivos que otorgaron competencias en relación con el colectivo LGTBI+ a órganos específicamente creados para ello, pero tampoco cuantos lo hicieron en el marco de actuación de otras comisiones vinculadas a la inclusión social, en particular las destinadas a garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

Colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas (Boletín Oficial del Estado núm. 118, de 16 de mayo de 2025).

⁴⁰ Artículo 71 XXIII Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (Boletín Oficial del Estado núm. 180, de 26 de julio de 2024); artículo 81.1 XXV Convenio Colectivo de Banca (Boletín Oficial del Estado núm. 1, de 1 de enero de 2025, en la versión modificada y publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 135, de 5 de junio de 2025); artículo 45 *bis* IV Convenio Colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (Boletín Oficial del Estado núm. 88, de 11 de abril de 2025) y artículo 46 Convenio Colectivo Marco para los establecimientos financieros de crédito (Boletín Oficial del Estado núm. 40, de 14 de febrero de 2026).

⁴¹ Artículo 5.5 *in fine* IV Convenio Colectivo Marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (Boletín Oficial del Estado núm. 62, de 11 de marzo de 2026). En términos muy similares, artículo 48 III Convenio Colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (Boletín Oficial del Estado núm. 160, de 3 de julio de 2024) y artículo 77 Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

⁴² AGRA VIFORCOS, Beatriz: “La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva”, cit., p. 46.

La LGTBIfobia es conceptualizada como “toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales”, con una definición de todas las manifestaciones que pueden encuadrarse en dicha noción (lesbofobia, homofobia, transfobia, bifobia o intersexfobia), MINISTERIO DE IGUALDAD: *Estrategia para la inclusión social de las personas trans, 2025-2028*, cit., p. 26 y MINISTERIO DE IGUALDAD: *Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, 2025-2028*, cit., p. 28.

Sin embargo, esta tendencia se ha roto a medida que se han ido cumpliendo los plazos marcados por la legislación (no hay que olvidar que el primero marcado reglamentariamente para iniciar el procedimiento negociador vencía el 10 de enero de 2025), con referencias no mayoritarias todavía en el año 2024⁴³, pero con un aumento espectacular en los años 2025 y 2026 pues en los interlocutores sociales ha calado el mandato legislativo, habida cuenta de que la gran mayoría de los convenios colectivos consultados, ya sea durante la propia negociación del texto general o aprobando un acuerdo de modificación del mismo, van incorporando progresivamente en su seno el tratamiento de otros factores de discriminación y, entre ellos, la orientación sexual y la identidad de género; de esta manera, al menos en el marco negociador estatal, los sindicatos más representativos, fundamentalmente, y las asociaciones de empresarios, también, están cumpliendo con la incorporación de cláusulas tendentes a tratar los problemas laborales del colectivo LGTBI+ tal y como han pactado en determinados acuerdos alcanzados dentro del seno del diálogo social.

A este respecto, de los 108 productos negociales consultados, 64 contenían cláusulas sobre comisiones destinada a garantizar la igualdad de trato para el grupo social analizado, mientras 44 de ellos no hacían ninguna mención a esta realidad, lo que supone un porcentaje del 59,25%, de manera que aun cuando no es práctica todavía plenamente consolidada sí es mayoritaria. Si se desglosan los datos por años en 2024 16 convenios (el 35,55%) contenían cláusulas con comisiones de investigación por conductas antidiscriminatorias y 29 no ordenaban nada al respecto; mientras que en 2025 eran 33 (lo que supone el 76,74%) los que sí recogían previsiones frente a 10 que no; en fin, en el año 2026 15 normas paccionadas de las hasta ahora publicadas señalan algo al respecto (el 75%), mientras que 5 de los productos consultados no lo hacen, si bien la mayoría son actas de las comisiones paritarias que nada tienen que ver con desarrollo del convenio general sobre el objeto de análisis.

En este sentido, es posible señalar como una parte de las previsiones analizadas --no todas⁴⁴-- podrían ser consideradas como ejemplos de buenas prácticas y, por tanto, un

⁴³ En efecto, “las referencias a los derechos de las personas LGTBI+ y la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género no constituyen una dinámica general en las regulaciones convencionales en los que las referencias a la orientación sexual se ciñen a la inclusión de cláusulas genéricas con clara ligazón a la igualdad de trato y principio de no discriminación”, ORDÓÑEZ PASCUA, Natalia: “Capítulo X. Colectivos vulnerables en la negociación colectiva: hacia la igualdad efectiva en el trabajo”, cit., pp. 559-572.

⁴⁴ “La aproximación al modelo de empresa en relación con las políticas de gestión de la diversidad inclusiva, nos arroja tres tipos de entidades empleadoras: las que niegan la existencia de discriminaciones porque (formalmente) están prohibidas y se declaran respetuosas con el principio de igualdad; las que prohíben interna y externamente la discriminación, mediante medidas programáticas fruto de la RSE --de mayor o menor calado, en el campo de imagen y comunicación, en su mayoría-- o declaraciones corporativas *de intenciones*, pero faltan acciones concretas que faciliten la inclusión equitativa de todas las personas; y, en menos casos --con un perfil de gran empresa multinacional, dejando al margen la mayoría de las sociedades de nuestro tejido productivo--, las que sí confieren medidas inclusivas efectivas (y eficaces) que hacen posible la integración laboral de cualquier persona con independencia de su condición personal o privada”, MENÉNDEZ CALVO, Remedios: “Capítulo VIII. Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, cit., pp. 280-281.

espiguelo de los mejores productos puede ser tomado como referente por los futuros negociadores a fin de alcanzar una regulación lo más cercana posible a una ordenación óptima en la materia.

Eso sí, menester es poner de relieve como la heterogeneidad en las cláusulas encontradas y analizadas es la nota predominante, si bien cabe reconducir los diferentes tratamientos a dos supuestos de interés siguiendo las posibilidades dadas por el artículo 8 RD 1026/2024:

Primero.- Aquellos que aprovechan la ya creada comisión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (o formulación nominativa similar) para aumentar sus funciones y encomendar también a la misma la protección del colectivo LGTBI⁴⁵.

Así, en un primer supuesto, se atribuyen funciones de protección de la igualdad de las personas pertenecientes a este segmento poblacional a la comisión paritaria sectorial por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera que la misma habrá de regular cláusulas de naturaleza antidiscriminatoria que tengan en cuenta la orientación sexual y la identidad de género, establecer protocolos de vigilancia de la salud desarrollados por personal formado e informado de manera específica en orientación sexual e identidad de género o, en fin, protocolos de prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual y campañas divulgativas de sensibilización sobre la orientación sexual⁴⁶.

También constatando la existencia de tres comportamientos posibles en el marco empresarial en relación con las personas LGTBI, MORALES ORTEGA, José Manuel: “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, cit., pp. 232-233.

⁴⁵ Crítica con esta posibilidad, por cuanto, “esta decisión estaría desnaturalizando la esencia de los planes de igualdad, máxime cuando todavía no se ha alcanzado la igualdad real entre mujeres y hombres”, NIETO ROJAS, Patricia: “Capítulo X. Salud laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo”, cit., p. 415.

Efectivamente, y sumándose a la crítica, “hay un exceso de equiparación, en mi humilde opinión, entre las políticas de diversidad y las estrategias de inclusión en términos de igualdad entre trabajadores y trabajadoras (no discriminación por razón de sexo), a veces mal encuadradas --presuntamente, todas ellas-- en los Planes de igualdad, y se desatienden las fórmulas convencionales más originales sobre diversidad funcional, religiosa, por edad, cultura u orientación e identidad sexual”, MENÉNDEZ CALVO, Remedios: “Capítulo VIII. Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, cit., p. 285.

Sin embargo, dando carta de naturaleza a que los planes de igualdad incluyan entre su contenido la protección de este colectivo, SAN (Social) de 12 de noviembre de 2024 (Rec. 264/2024) de conformidad con la cual “por tanto, sería a partir del 2 de marzo de 2024 cuando a todas aquellas empresas cuya plantilla exceda del umbral numérico fijado por la Ley 4/2023 les sería, en principio, exigible esta obligación y deberían disponer de esa planificación de medidas y recursos. Esto es, en el presente supuesto no existiría tal obligación hasta mucho después del inicio de las negociaciones. En cualquier caso, tal circunstancia no puede determinar la nulidad total o parcial de Plan. Así, igualmente sin perjuicio de las facultades de adaptación encomendadas a la comisión de seguimiento, lo cierto es que se trata de un Plan ampliamente negociado con los sindicatos, sin que se haya alegado o acreditado que en las negociaciones habidas se alegara la posible existencia de una omisión relativa a las personas trans. De ahí que, sin perjuicio de la posible adaptación del Plan a aquella previsión normativa, no resulte posible apreciar la existencia de una omisión determinante de mala fe negociadora o de vulneración del derecho a la negociación colectiva por parte del sindicato demandante”.

⁴⁶ Artículo 121 VII Convenio Colectivo de industrias de ferralla 2023-2024 (Boletín Oficial del Estado núm. 41, de 16 de febrero de 2024). En términos parecidos, Convenio Colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (Boletín Oficial del Estado núm.

En un segundo, se establece que, en cuantas unidades productivas esté constituida, en relación con otros protocolos de acoso, una comisión de naturaleza paritaria, esta podrá asumir funciones vinculadas a la investigación de las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género⁴⁷.

Segundo.- Aquellos convenios que sí crean una comisión específica y separada para este colectivo⁴⁸, tratando de darles una mayor visibilidad dentro de la empresa y de conseguir

108, de 3 de mayo de 2024), artículo 71 Convenio Colectivo estatal del sector de prensa diaria (Boletín Oficial del Estado núm. 148, de 19 de junio de 2024), artículo 36 Convenio Colectivo de informática y comunicaciones SA (Boletín Oficial del Estado núm. 148, de 19 de junio de 2024) y artículo 45 I Convenio Colectivo estatal de empresas organizadoras de eventos (Boletín Oficial del Estado núm. 306, de 20 de diciembre de 2024).

Creando en el seno de la Comisión Paritaria “una comisión específica para desarrollar y mejorar los anexos V y VI referentes al protocolo LGTBIQ+”, artículo 11.B.7 Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2026-2029 (Boletín Oficial del Estado núm. 52, de 27 de febrero de 2026).

⁴⁷ “Para cada caso de solicitud de intervención de acoso moral, acoso sexual, y el acoso por razón de sexo y el acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, se constituirá una Comisión Instructora, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo”, Anexo II II Convenio Colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (Boletín Oficial del Estado núm. 100, de 25 de abril de 2025).

En la misma línea, artículos 36 y 41 Convenio Colectivo Mercadona, SA (Boletín Oficial del Estado núm. 52, de 28 de febrero de 2024); artículo 51 VIII Convenio Colectivo Sectorial Estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (Boletín Oficial del Estado núm. 133, de 1 de junio de 2024); anexo VII Acuerdo de la comisión negociadora del IX Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento que modifica el VIII Convenio Colectivo mediante el que se aprueba la inclusión del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI (Boletín Oficial del Estado núm. 142, de 13 de junio de 2025); anexo VI.Sexto IX Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento (Boletín Oficial del Estado núm. 8, de 9 de enero de 2026); Disposición adicional sexta Convenio Colectivo estatal de jardinería (Boletín Oficial del Estado núm. 27, de 30 de enero de 2026) y Acuerdo de modificación del IX Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas (Boletín Oficial del Estado núm. 41, de 16 de febrero de 2026). O, en otro ejemplo, se le conceden funciones de evaluación y revisión de las medidas establecidas en el protocolo de actuación sobre medidas planificadas para la igualdad efectiva e inclusión de las personas LGTBI, Acuerdo sobre medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, del VII Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025).

Esta es la solución por la que se inclina NIETO ROJAS, Patricia: “Las obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El alcance de las medidas planificadas”, cit., pp. 5-6, para quien “la fragmentación de los protocolos de prevención y actuación ante el acoso en diferentes documentos genera un doble riesgo no solo por la dificultad de gestionar múltiples comisiones instructoras para abordar distintos tipos de acoso --desde el laboral convencional hasta formas específicas como el acoso LGTBIfóbico-- sino porque la implementación de un único canal de comunicación no solo garantiza una mayor uniformidad sino que también asegura una respuesta coherente por parte de la organización”.

⁴⁸ En estos casos, es importante seguir el procedimiento establecido, para evitar la anulación del mismo como ha ocurrido en la STSJ de Galicia (Sala de lo Contencioso-Administrativo), de 11 de febrero de 2025 (Rec. 446/2025) de conformidad con la cual “resulta evidente que la instrucción del procedimiento no la llevó a cabo el órgano competente, y aunque es cierto que se señala por el juzgador que se practicaron unas ‘completas actuaciones previas’ para llegar a la conclusión de que no se constatan conductas constitutivas de acoso y que no procede la apertura de expediente disciplinario, también lo es que entre tales diligencias o actuaciones no constan las que el protocolo señala como necesarias, cuales son la audiencia de la persona afectada por los hechos y de la persona supuestamente responsable de aquellos, pues como resulta de la demanda de D^a Aurelia, la misma ‘hasta la recepción de la resolución, ahora, impugnada, no volvió a recibir comunicación alguna de la Administración, ni apertura de expediente, ni solicitud de prueba, ni trámite de audiencia, ni propuesta inicial, nada ha sido comunicado a Dña. Aurelia’. Así pues, ha de considerarse que concurren defectos procedimentales esenciales en la actividad impugnada que implican la nulidad de lo actuado, de acuerdo con el artículo 47,1,e) de la Ley 39/15, y que, en consecuencia, sea conforme a derecho

ofrecer cauces adecuados a fin de asegurar la protección contra cualquier tipo de discriminación por razón de la orientación sexual, a saber:

1.- El primer ejemplo a citar es aquel que aparece en varios de los convenios analizados y que parece haberse tomado, con pequeños matices entre ellos, como modelo a seguir en una buena panoplia de las normas de ámbito estatal, sin duda por cuanto los negociadores coincidirán en la práctica totalidad de los mismos y porque en gran parte trasladan el tenor literal de la norma reglamentaria.

En ellos, se constituye una “comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar”⁴⁹ o “de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género”⁵⁰, la cual estará formada por un mínimo (en algún caso es el máximo)⁵¹ de cuatro personas de forma paritaria entre la empresa y los representantes de los trabajadores, cuya responsabilidad civil y asistencia jurídica como miembros de la misma estará cubierta y asegurada por parte de la empresa.

Para formar parte de la misma se exige “tener formación en igualdad, y específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar”, no pudiendo actuar en caso de relación de parentesco por consanguinidad o afinidad (sin indicar el grado), amistad íntima o enemistad manifiesta

lo resuelto en la sentencia apelada, que estima el recurso contencioso-administrativo y ordena la retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente posterior a la presentación de la denuncia de Aurelia, a fin de que, de acuerdo con la resolución de 27 de octubre de 2023 por la que se publica el protocolo de la Xunta de Galicia de actuación frente al acoso y las violencias sexuales y psicológicas en el trabajo, se valore la incoación del correspondiente expediente por el órgano competente y de acuerdo con el procedimiento establecido”.

⁴⁹ Tomando como modelo para este apartado el contenido del anexo IV Convenio General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (Boletín Oficial del Estado núm. 258, de 25 de octubre de 2024).

En términos similares, con ciertos añadidos o matizaciones, Adenda II Convenio Colectivo de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (Boletín Oficial del Estado núm. 79, de 30 de marzo de 2024, tras la publicación de una modificación en el Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025); adenda Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad (Boletín Oficial del Estado núm. 131, de 31 de mayo de 2025); artículo 35. Quinto Convenio Colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (Boletín Oficial del Estado núm. 188, de 6 de agosto de 2025); anexo IV.5 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025); artículo 123.B.5 VIII Convenio Colectivo de industrias de ferralla 2025-2028 (Boletín Oficial del Estado núm. 44, de 19 de febrero de 2026); Anexo II Convenio Colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (Boletín Oficial del Estado núm. 63, de 12 de marzo de 2026) y artículo 2 del Anexo IX del Convenio Colectivo del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus preparados (2025-2027) (Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

⁵⁰ Disposición adicional sexta Convenio Colectivo estatal de jardinería (Boletín Oficial del Estado núm. 27, de 30 de enero de 2026) y Acuerdo de modificación del IX Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas (Boletín Oficial del Estado núm. 41, de 16 de febrero de 2026).

⁵¹ Acuerdo de modificación del IX Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas (Boletín Oficial del Estado núm. 41, de 16 de febrero de 2026).

con alguno de los participantes en el proceso o tener algún interés directo o indirecto en el proceso correspondiente.

Sus reuniones deben comenzar a la mayor brevedad posible desde el momento de haber recibido la queja, denuncia o tener conocimiento de la existencia de una conducta antidiscriminatoria y, en ningún caso, superando el plazo de cinco días laborables.

Antes de iniciar un expediente informativo, algún convenio regula un procedimiento preliminar de carácter potestativo para la víctima y tendente a resolver la situación de manera urgente y eficaz en aras a provocar una interrupción de las situaciones de acoso y tratar de alcanzar una solución aceptada por ambas partes con una duración de siete días laborables durante los cuales se harán entrevistas a denunciante y denunciado, informando al primero de los derechos, opciones y acciones en su mano dentro de la empresa y al segundo que su comportamiento no es bien recibido y es contrario a las prácticas de la empresa, pudiendo llegar a un acuerdo recogido en un acto o no llegar al mismo en cuyo caso se pasará al siguiente trámite⁵².

En la fase del expediente propiamente dicho, las funciones otorgadas a semejante órgano serían las siguientes:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el protocolo. La empresa facilitará la comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la comisión.
- Recomendar y gestionar en el departamento de personal a la empresa la adopción de las medidas cautelares que estimen pertinentes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso y, si es oportuna, la proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en el protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso⁵³.

⁵² Artículo 35.Quinto Convenio Colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (Boletín Oficial del Estado núm. 188, de 6 de agosto de 2025).

⁵³ Algunos de los convenios analizados permiten a la empresa adoptar medidas complementarias tales como “apoyo psicológico y social a la persona acosada; adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima; evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa; o, en fin, modificación de las condiciones

-- Incluso alguno de ellos permite solicitar a la empresa la adopción de cuantas medidas cautelares resulten pertinentes⁵⁴, posibilitando así que durante todo el procedimiento investigador posibles acosador y víctima puedan estar separados o garantizar la protección integral de esta última, por ejemplo, y de seguir el modelo ideal, permitiendo una suspensión del contrato de trabajo⁵⁵ o forzando posibles cambios de puestos de trabajo o desplazamientos o traslados del agresor.

Además, y para facilitar la visibilización de los casos de acoso, permite “que la persona afectada autorice a otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se debe hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación”⁵⁶, tarea en la cual la representación legal de los trabajadores debe jugar un papel ciertamente crucial y así lo establece de manera expresa alguna de las normas paccionadas analizadas⁵⁷ cuando no duda en reconocer el derecho de la persona denunciante a ser acompañada en el proceso por uno de sus representantes⁵⁸.

Una vez realizadas las entrevistas oportunas y concluida la fase probatoria, la comisión debe emitir un informe vinculante, en el cual o bien constate indicios de acoso objeto del protocolo y proponga, en su caso, la apertura de un expediente sancionador, junto con la propuesta de castigo a imponer (siendo competente la empresa para hacerlo, pues en ella

laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación”, artículo 35. Quinto Convenio Colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (Boletín Oficial del Estado núm. 188, de 6 de agosto de 2025), añadiendo a los anteriores “facilitar formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado o reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa”, cláusula adicional novena.8 VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 108, de 3 de mayo de 2024) y cláusula adicional novena.8 Acuerdo de Modificación del VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025).

⁵⁴ Acuerdo de modificación del IX Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas (Boletín Oficial del Estado núm. 41, de 16 de febrero de 2026).

⁵⁵ Artículo 57 *bis* VIII Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (Boletín Oficial del Estado núm. 95, de 18 abril de 2024).

⁵⁶ Disposición adicional sexta Convenio Colectivo estatal de jardinería (Boletín Oficial del Estado núm. 27, de 30 de enero de 2026; Acuerdo de modificación del IX Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas (Boletín Oficial del Estado núm. 41, de 16 de febrero de 2026); artículo 123.B.6 VIII Convenio Colectivo de industrias de ferralla 2025-2028 (Boletín Oficial del Estado núm. 44, de 19 de febrero de 2026) y anexo II Convenio Colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (Boletín Oficial del Estado núm. 63, de 12 de marzo de 2026).

⁵⁷ “La persona denunciante, o persona autorizada para ello (un compañero/a de trabajo, un profesional jurídico, un miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, etc.), puede presentar la queja...”, Acuerdo de modificación IX Convenio Colectivo estatal de gestorías administrativas (Boletín Oficial del Estado núm. 44, de 16 de febrero de 2026).

⁵⁸ Disposición adicional sexta Convenio Colectivo estatal de jardinería (Boletín Oficial del Estado núm. 27, de 30 de enero de 2026).

En términos análogos, artículo 20.10 Acuerdo de modificación del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025); anexo IV.5 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025) y anexo VI Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2026-2029 (Boletín Oficial del Estado núm. 52, de 27 de febrero de 2026).

reside el poder disciplinario) o bien no aprecie ninguna conducta impropia en cuyo caso procederá al archivo del procedimiento.

Asimismo, alguno de los convenios citados no solamente permite a la comisión apreciar o no indicios de la conducta discriminatoria denunciada, sino que en algunas ocasiones “y a la vista de los hechos investigados” puede llegar a “proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordar”⁵⁹.

Finalmente, no faltan ejemplos en los cuales “una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas”⁶⁰.

2.- Siguiendo un esquema similar, alguna norma paccionada, en el marco del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI, ha creado una Comisión Instructora⁶¹, ante la cual, cualquier trabajador de la plantilla puede presentar

⁵⁹ Anexo IV.5 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025) y artículo 2 del Anexo IX Convenio Colectivo del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus preparados (2025-2027) (Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

⁶⁰ Artículo 35. Quinto Convenio Colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (Boletín Oficial del Estado núm. 188, de 6 de agosto de 2025).

En términos parecidos, anexo IV.5 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación del alcantarillado (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025).

⁶¹ Siguiendo en la exposición el contenido del artículo 84 XXV Convenio Colectivo de Banca (Boletín Oficial del Estado núm. 1, de 1 de enero de 2025, en la versión modificada y publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 135, de 5 de junio de 2025) y del artículo 49 Convenio Colectivo Marco para los establecimientos financieros de crédito (Boletín Oficial del Estado núm. 40, de 14 de febrero de 2026).

En términos similares, Anexo II VIII Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (Boletín Oficial del Estado núm. 95, de 18 de abril de 2024); anexo VI XII Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada en régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (Boletín Oficial del Estado núm. 180, de 26 de julio de 2024, tras su modificación publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 147, de 19 de junio de 2025); anexo IV XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (Boletín Oficial del Estado núm. 86, de 9 de abril de 2025); anexo VI XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (Boletín Oficial del Estado núm. 135, de 5 de junio de 2025); artículo 12.2.2.7.1 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025); anexo 3 X Convenio Colectivo de enseñanza y formación reglada (Boletín Oficial del Estado núm. 164, de 9 de julio de 2025); anexo II Acta de Acuerdo de la Mesa Negociadora del VIII Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (Boletín Oficial del Estado núm. 185, de 2 de agosto de 2025); cláusula adicional novena.6 VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 108, de 3 de mayo de 2024); cláusula adicional novena.6 Acuerdo de modificación del VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025); anexo III Acuerdo de modificación del IX Convenio Colectivo nacional de colegios mayores universitarios (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025); anexo 6. Sección II.4 Convenio Colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (Boletín Oficial del Estado núm. 208, de 29 de agosto de 2025); anexo V Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua (Boletín Oficial del Estado núm. 231, de 25 de septiembre de 2025); Anexo IV.9 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (Boletín Oficial

de forma directa o a través de persona interpuesta expresamente autorizada (que puede ser un tercero o una organización sindical) una denuncia verbal (en ese caso deberá ser ratificada posteriormente de forma manuscrita) o escrita. Conscientes, como ha quedado señalado *supra*, de las reticencias que tienen muchas personas de este colectivo a visibilizar su orientación sexual, por temor a ser estigmatizadas, incluso se permite que cualquier otra persona trabajadora con conocimiento de conductas discriminatorias pueda iniciar el proceso⁶², en cuyo caso la empresa habrá de requerir la ratificación de la víctima, pues la ausencia de su *placet* provocará el archivo de la queja, a salvo que la unidad productiva observe algún tipo de indicio capaz de aconsejar una investigación de oficio.

El escrito iniciador del procedimiento deberá contener una descripción de los hechos lo más concreta y clara posible, incluyendo la referencia al presunto autor del acoso, impidiendo en algún caso que pueda ser anónima⁶³. Si el mismo no fuera presentado por la víctima, la primera entrevista a realizar por la Comisión Instructora habrá de ser con ella a fin de tomarle declaración y pedir la ratificación de la denuncia.

En algún supuesto, la puesta en conocimiento no va a provocar el inicio de la fase de instrucción, pues se prevé de manera automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, tendente a resolver el problema de manera inmediata, pues, entienden los interlocutores firmantes (en una muestra de cierta ingenuidad y demasiada confianza en la bondad de las relaciones humanas), como “en ocasiones, el mero hecho de informar a la persona que presuntamente acosa o discrimina a otra sobre las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se disculpe y se solucione el problema”⁶⁴.

Una vez presentada la denuncia, la empresa habrá de designar, en el plazo más breve posible, el órgano *ad hoc* señalado (la participación en su seno no generará complemento

del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026) y Anexo 4 IV Convenio Colectivo Marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (Boletín Oficial del Estado núm. 62, de 11 de marzo de 2026).

⁶² Artículo 119 XXI Convenio general de la industria química (Boletín Oficial del Estado núm. 41, de 17 de febrero de 2025) y artículo 105 Convenio Colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (Boletín Oficial del Estado núm. 60, de 11 de marzo de 2025).

⁶³ “No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones, dado que existen otras vías formales para este tipo de denuncias anónimas”, cláusula adicional novena.8 VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 108, de 3 de mayo de 2024) y cláusula adicional novena.8 Acuerdo de modificación del VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025).

⁶⁴ Artículo 20.10 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025).

Del mismo parecer, cláusula adicional novena.8 VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 108, de 3 de mayo de 2024), artículo 119 XXI Convenio general de la industria química (Boletín Oficial del Estado núm. 41, de 17 de febrero de 2025) y cláusula adicional novena.8 Acuerdo de modificación del VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025).

retributivo de ningún tipo)⁶⁵, el cual va a ser el encargado de llevar a cabo el proceso de investigación.

Alguno de los convenios consultados, concretan más quienes deben formar parte del mismo habida cuenta de que sus miembros serán tres, con un máximo de cinco en su caso, debiendo conformarla, el responsable de la empresa o de recursos humanos, representante de las personas trabajadoras⁶⁶, personal técnico de igualdad en la empresa, si dispusiera de semejante figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales⁶⁷; en algún caso, dicha tarea recae directamente sobre los responsables de recursos humanos, con posible participación durante la investigación de la representación legal de los trabajadores a salvo oposición expresa por parte de la víctima⁶⁸.

⁶⁵ Anexo II VIII Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (Boletín Oficial del Estado núm. 95, de 18 de abril de 2024); anexo VI XII Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada en régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (Boletín Oficial del Estado núm. 180, de 26 de julio de 2024, tras su modificación publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 147, de 19 de junio de 2025); anexo 3 X Convenio Colectivo de enseñanza y formación reglada (Boletín Oficial del Estado núm. 164, de 9 de julio de 2025); anexo II Acta de Acuerdo de la Mesa Negociadora del VIII Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (Boletín Oficial del Estado núm. 185, de 2 de agosto de 2025); anexo III Acuerdo de modificación del IX Convenio Colectivo nacional de colegios mayores universitarios (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025) y anexo 4 IV Convenio Colectivo Marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (Boletín Oficial del Estado núm. 62, de 11 de marzo de 2026).

⁶⁶ Alguna norma paccionada, con el fin de respetar la pluralidad sindical, establece como “la representación sindical en la comisión instructora será rotativa en cada expediente (instrucción) entre los sindicatos existentes en cada empresa donde exista RLPT. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato distinto al que le correspondiera por turno, con lo que para el siguiente caso continuaría la rotación anterior”, cláusula adicional novena.2 VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 108, de 3 de mayo de 2024) y cláusula adicional novena.2 Acuerdo de modificación del VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025).

⁶⁷ Anexo 6.Sección II.4 Convenio Colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (Boletín Oficial del Estado núm. 208, de 29 de agosto de 2025) y anexo IV.9 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

En otro ejemplo, estará compuesta por “dos personas designadas por la empresa y dos personas designadas por la RLPT. Entre estas cuatro personas y por mayoría, se elegirán dos representantes, designados como instructoras, una por la parte empresarial y otra social, que realizarán las funciones de llevar a cabo la tramitación administrativa del expediente y su custodia, a cuyo efecto realizarán las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe de su contenido, supervisar todas las actuaciones y, en su caso, elaborar el informe de conclusiones”, cláusula adicional novena.8 VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 108, de 3 de mayo de 2024) y cláusula adicional novena.2 Acuerdo de modificación del VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025).

⁶⁸ Artículo 119 XXI Convenio general de la industria química (Boletín Oficial del Estado núm. 41, de 17 de febrero de 2025). En la misma línea, artículo 104 Convenio Colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (Boletín Oficial del Estado núm. 60, de 11 de marzo de 2025).

En cuanto al estatus de sus miembros, deberán contar con formación específica en materia de acoso LGTBI (haciendo su identidad pública⁶⁹ para ser conocidos por todo el personal de la empresa y/o de la organización⁷⁰, añaden alguno de ellos) y cumplir con los principios de neutralidad e imparcialidad respecto a las partes implicadas, por lo que deberán abstenerse en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad o algún conflicto de interés (hasta el cuarto grado según algún convenio⁷¹). Asimismo, habrán de ser ágiles, diligentes y rápidos en la investigación, guardar respeto y protección de la intimidad y dignidad y confidencialidad en relación con las partes implicadas, garantizar la contradicción en el proceso mediante actuaciones imparciales y justas, restituir a la víctima cuando haya sufrido alguna modificación de sus condiciones laborales, asegurar la garantía de indemnidad de los denunciantes, en fin, permitir que tanto denunciante como denunciado puedan ser acompañados a las entrevistas por un representante sindical, los cuales también pueden ser informados en caso de solicitarlo así cualquiera de los dos.

Para garantizar un correcto funcionamiento de la misma, las empresas deberán poner a su disposición los recursos personales, materiales y económicos necesarios solicitados por la comisión, debiendo habilitar en algunos casos un canal específico de comunicación a través de correo electrónico, aplicación informática o registro de entrada destinado a la presentación de las denuncias ante aquella⁷².

Además, sus miembros pueden adoptar medidas cautelares (incluso alguna norma en caso de indicio de conductas delictivas obliga al traslado urgente de las actuaciones al Ministerio Fiscal)⁷³, especialmente dirigidas a evitar la continuidad de las conductas anti discriminatorias, si bien en ningún caso podrán suponer ni para denunciante ni denunciado menoscabo en sus condiciones laborales ni modificación sustancial de las mismas⁷⁴. En su caso, a la víctima se le ofrecerá la posibilidad de permanecer en su puesto

⁶⁹ Artículo 12.2.2.7.1 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025).

⁷⁰ Anexo 6.Sección II.4 Convenio Colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (Boletín Oficial del Estado núm. 208, de 29 de agosto de 2025) y anexo IV.9 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

⁷¹ Cláusula adicional novena.6 VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 108, de 3 de mayo de 2024) y cláusula adicional novena.6 Acuerdo de modificación del VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025).

⁷² Artículo 12.2.2.7.2 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025).

⁷³ Anexo 6.Sección II.4 Convenio Colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (Boletín Oficial del Estado núm. 208, de 29 de agosto de 2025) y Anexo IV.9 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

⁷⁴ “Dichas medidas cautelares deberán ser proporcionadas, temporales (mientras se tramite el procedimiento) y adecuadas a las circunstancias del caso y podrán consistir entre otras en la reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto de trabajo, movilidad funcional o geográfica...y se adoptarán siempre que se consideren adecuadas y necesarias en interés de la víctima”, Anexo 1 Acuerdo sobre

o de solicitar un traslado provisional o transitorio durante el período de tramitación del expediente, en una posibilidad que puede traer aparejado el efecto de revictimizar a la persona denunciante, por cuanto es esta quien ha de soportar la carga de ver alteradas sus condiciones laborales para ver protegida su integridad.

Por este motivo, desde estas líneas se defienden y promueven aquellas cláusulas más sensibles con las personas denunciantes en las cuales no son ellas las que han de verse afectadas por la necesidad de separar a acosador y acosado⁷⁵, pudiendo mencionar por su contundencia aquellos preceptos paccionados de conformidad con los cuales “siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa”⁷⁶ o que establecen como “en caso de no poder ser separadas por la situación laboral o cualquier otra causa que lo impida, las empresas podrán suspender de empleo a la persona supuestamente acosadora mientras se resuelva el procedimiento”⁷⁷.

El proceso de instrucción ha de ser breve al no poder durar, con carácter general, más de quince días laborables, salvo que la complejidad de las averiguaciones obligue a su prolongación por el tiempo imprescindible que no puede exceder de tres meses. Durante el mismo la Comisión Instructora habrá de dar audiencia a todos los intervinientes, practicando cuantas diligencias resulten necesarias a fin de tratar de esclarecer los hechos acaecidos.

Finalizará mediante un informe vinculante en el cual se contendrán la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas adoptadas, así como una resolución constatando indicios de acoso y proponiendo, si procede, la apertura de expediente sancionador o no apreciando indicios de conducta discriminatoria alguna.

Se dará traslado del mismo a la empresa, la cual tomará la decisión final sobre el mismo. De constatare la existencia de acoso (más bien debería decir indicios pues solamente ha concluido la fase de investigación y no es coherente con la fase que se debe abrir a continuación) dará lugar a la incoación de un expediente sancionador y a la imposición

medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, del VII Convenio Colectivo estatal del ciclo integral del agua (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025).

⁷⁵ Ese parece ser el espíritu de la previsión del Anexo VI Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2026-2029 (Boletín Oficial del Estado núm. 52, de 27 de febrero de 2026), de conformidad con el cual “tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución”.

⁷⁶ Anexo IV.9 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

⁷⁷ Anexo 3 X Convenio Colectivo de enseñanza y formación reglada (Boletín Oficial del Estado núm. 164, de 9 de julio de 2025), anexo II Acta de Acuerdo de la Mesa Negociadora del VIII Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (Boletín Oficial del Estado núm. 185, de 2 de agosto de 2025) y anexo 4 IV Convenio Colectivo Marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (Boletín Oficial del Estado núm. 62, de 11 de marzo de 2026), en una medida que viene a reiterar lo ya previsto en el artículo 78 de dicho convenio.

del correspondiente castigo de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo y el ET (algún convenio señala incluso para las infracciones muy graves propuesta de despido disciplinario de la persona agresora)⁷⁸, pudiendo adoptar cuantas medidas organizativas y/o disciplinarias sean consideradas proporcionales, idóneas, necesarias y razonables y con la posibilidad de poder continuar siendo de aplicación las medidas protectoras ya adoptadas en la fase de instrucción.

De no existir evidencias de la existencia de conductas reprobables la denuncia será archivada, “sin menoscabo de adoptar las medidas que se consideren necesarias por parte de la empresa”, lo que parece dejar la puerta abierta a la posibilidad de tomar medidas vinculadas al poder directivo y disciplinario empresarial ante hipotéticas denuncias falsas, pues algún convenio señala que salvo dolo o mala fe⁷⁹ las personas denunciantes deben saber que no serán sancionadas por activar el protocolo y que su reclamación presenta presunción de veracidad⁸⁰, siendo más contundente todavía aquel producto negocial de conformidad con el cual se habilita a la comisión encargada de investigar las acusaciones a “determinar si se entiende [que] la denuncia es falsa o intencionada para obtener un beneficio, pudiendo proponer medidas disciplinarias”⁸¹. Ahora bien, estas sanciones deben ser aplicadas de manera proporcionada, restrictiva y solamente cuando se haya demostrado fehacientemente una conducta dolosa, pues en ningún caso pueden ser disuasorias de la presentación de denuncias, habida cuenta de que el propio Real Decreto 1026/2024 remite a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material, de manera que todos los protocolos deben establecer garantías de indemnidad para cualquier denunciante o informante, no en vano “desde un punto de vista utilitarista, la adecuada protección del *whistleblower* es necesaria para el buen funcionamiento de esta fórmula para sacar a la luz irregularidades y delitos.

⁷⁸ Anexo IV.9 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

La cláusula 4 de la medida 6 del Acuerdo de modificación del V Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (Boletín Oficial del Estado núm. 15, de 17 de enero de 2026) establece el elenco completo de posibles sanciones: amonestación verbal o escrita; suspensión de empleo y sueldo; despido disciplinario en casos muy graves; formación obligatoria en igualdad y diversidad para el agresor; o, en fin, medidas de sensibilización en el entorno laboral.

⁷⁹ Artículo 12.2.2.8 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025), artículo 20.10 Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025) y anexo V Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

⁸⁰ Anexo 6.Sección II.4 Convenio Colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (Boletín Oficial del Estado núm. 208, de 29 de agosto de 2025) y anexo IV.9 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

⁸¹ Artículo 2 del Anexo IX Convenio Colectivo del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus preparados (2025-2027) (Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

Sin esta garantía difícilmente pueden darse denuncias, pues los posibles delatores no actuarán por miedo a las consecuencias de su actos”⁸².

Del resultado de todo el procedimiento será informada la representación legal de los trabajadores elegida por el denunciante o el denunciado si así lo hubieran solicitado y con carácter anual los miembros de las mismas serán informados de todos los procedimientos de acoso finalizados (número, resultado y conclusión) garantizando en todo caso la confidencialidad⁸³ y derechos de las partes implicadas, pudiendo la víctima solicitar que sus representantes no tengan conocimiento de la denuncia, en cuyo caso no se les dará traslado de su identidad y circunstancias personales⁸⁴.

Dando un paso más allá, y con el fin de reparar de forma integral a la víctima, algún convenio consultado no da por finalizado el expediente con la sanción correspondiente, sino que, en caso de que la persona agresora continuara prestando servicios en la empresa, la dirección de la misma deberá mantener un deber de vigilancia respecto a la misma tanto si se reincorpora a su puesto como si es reubicado en otro, otorgando también capacidad de seguimiento a la Comisión Instructora sobre el cumplimiento y/o eficacia de las medidas adoptadas⁸⁵.

3.- En un tercer ejemplo⁸⁶, aunque no se menciona la creación específica de una comisión *ad hoc*, sí se ordena un procedimiento de actuación, el cual es iniciado mediante denuncia de la persona afectada (o persona a quien autorice mediante su consentimiento expreso e informado) ante la persona o personas encargadas de la investigación o a través del canal de denuncias existente en la empresa (como pueden ser los “canales de cumplimiento”,

⁸² ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio: *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2024, p. 13.

⁸³ “A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, (nombre de la empresa) habilita la cuenta de correo electrónico (indicar) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas”, Anexo IV.9 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

⁸⁴ Artículo 20.10 Acuerdo de modificación del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025).

⁸⁵ Anexo 6.Sección II.4 Convenio Colectivo estatal de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (Boletín Oficial del Estado núm. 208, de 29 de agosto de 2025) y anexo IV.9 Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

⁸⁶ Anexo VII Acuerdo de la comisión negociadora del IX Convenio Colectivo del sector de derivados del cemento que modifica el VIII Convenio colectivo mediante el que se aprueba la inclusión del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI (Boletín Oficial del Estado núm. 142, de 13 de junio de 2025) y anexo VII apartados V, VI, VII y VIII IX Convenio Colectivo General del sector de derivados del cemento (Boletín Oficial del Estado núm. 8, de 9 de enero de 2026).

Con una formulación relativamente parecida, artículo 81 VIII Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Boletín Oficial del Estado núm. 233, de 26 de septiembre de 2024), acuerdo parcial del VIII Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Boletín Oficial del Estado núm. 160, de 4 de julio de 2025) y Anexo V Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

“canal ético” u otro medio análogo)⁸⁷. Estas últimas (dos en algunos de los casos)⁸⁸ serán designadas por la empresa (no dice nada sobre los requisitos que deben cumplir las mismas) a salvo la necesidad de no tener relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas implicadas en la investigación, o tener interés directo o indirecto en la misma. De igual manera, podrán asumir dicha función las personas ya designadas en relación con otros protocolos de acoso.

La resolución del proceso trata de ser ágil y rápida, pues desde su inicio no podrá superar los 30 días laborables (salvo circunstancias excepcionales), de manera que las personas encargadas de la investigación tienen que valorar en un primer momento si es de aplicación o no el protocolo, pudiendo, en su caso, adoptar medidas cautelares o preventivas (no señala cuáles, de manera que cabe preguntarse ¿podrían estas personas ejercer poderes directivos inherentes a la figura empresarial como traslados, cambios de puestos de trabajo, modificaciones de las jornadas o turnos de trabajo, suspensión del contrato de trabajo, etcétera?⁸⁹). Una vez decidida su puesta en marcha tienen veintidós días laborales (salvo de nuevo posible prórroga ante la concurrencia de causas especiales) para emitir un informe vinculante (cuyo contenido mínimo versará sobre la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo) para la empresa en uno de los siguientes sentidos: de un lado, constatar indicios de acoso y, si procede, proponer la apertura de un expediente sancionador, en cuyo caso se pedirá la adopción de medidas correctoras y, si procede, continuarán siendo de aplicación las medidas de protección a la víctima; de otro, no apreciar indicios de acoso, en cuyo caso el expediente será archivado.

En todo el procedimiento la víctima tiene un plazo de audiencia para alegar y presentar los documentos y medios de prueba que considere oportunos y, por supuesto, establece la obligatoriedad de guardar confidencialidad sobre las personas afectadas a todos cuantos intervengan en el mismo.

⁸⁷ Cláusula 4 de la medida 6 del Acuerdo de modificación del V Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (Boletín Oficial del Estado núm. 15, de 17 de enero de 2026). En una redacción parecida, artículo 71 XXIII Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (Boletín Oficial del Estado núm. 180, de 26 de julio de 2024).

⁸⁸ Anexo V Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

⁸⁹ Como hace el artículo 78 IV Convenio Colectivo Marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (Boletín Oficial del Estado núm. 62, de 11 de marzo de 2026) cuando establece expresamente "en caso de apertura de expediente sancionador con motivo de una falta grave o muy grave derivada de violencia, acoso o discriminación, en cualquiera de sus formas o miembros de la comunidad educativa, personas trans o colectivo LGTBI, la empresa cuando existan indicios fundados podrá, como medida cautelar, suspender de empleo a la persona que esté realizando estos hechos mientras se sustancia la instrucción correspondiente". Del mismo tenor, artículo 57bis Acta de Acuerdo de la Mesa Negociadora del VIII Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y artes aplicadas y oficios artísticos (Boletín Oficial del Estado núm. 185, de 2 de agosto de 2025).

Además, el protocolo concede una relevancia especial a la representación legal de los trabajadores al menos en dos momentos clave: uno primero, por cuanto la víctima puede solicitar la presencia de un miembro de aquella en el trámite de prestar declaración; uno segundo, habida cuenta de que la empresa habrá de informar a sus componentes del número total de denuncias presentadas y de si han sido constatados o no indicios de acoso a través de las mismas⁹⁰. *Item* más, en alguno de los convenios consultados la pertenencia a la comisión es obligatoria en caso de existir representación legal de los trabajadores, pues esta debe conocer de forma inmediata cualquier denuncia y formar parte del procedimiento investigador⁹¹ o se faculta al comité de empresa o a los delegados de personal (junto con el departamento de recursos humanos o la unidad de igualdad y diversidad, si existen) a ser receptores de las denuncias formuladas que den lugar al inicio del procedimiento canalizado a través del órgano correspondiente⁹².

4.- En otros supuestos se prevé que, antes de un determinado plazo (en algún caso el lapso máximo marcado es de tres meses desde la publicación del convenio⁹³), se constituirá una comisión negociadora *ad hoc* a fin de dar cumplimiento al mandato legal tratando de pactar: de una parte, un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y, de otra, el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI⁹⁴.

5.- Conforme se puede comprobar de la lectura de las páginas anteriores, la mayor parte de los convenios hacen más hincapié en crear comisiones con competencias investigadoras y reparadoras más que preventivas, si bien hay algún ejemplo en el cual esta tendencia se rompe por los negociadores pues establecen dos tipos de actuaciones diferentes: de un lado, medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual o identidad de género; de otro, establecimiento de un procedimiento interno para aquellos supuestos en los cuales, a pesar de tratar de anticiparse a dichas situaciones, se produce una denuncia o queja por acoso o discriminación por los motivos reseñados⁹⁵.

⁹⁰ Artículo 71 XXIII Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (Boletín Oficial del Estado núm. 180, de 26 de julio de 2024) y artículo 71 Acuerdo de modificación parcial del XXIII Convenio Colectivo de las sociedades cooperativas de crédito (Boletín Oficial del Estado núm. 213, de 4 de septiembre de 2025).

⁹¹ Anexo V Convenio Colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 18 de marzo de 2026).

⁹² Artículo 20.10 Acuerdo de modificación del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y cartón (Boletín Oficial del Estado núm. 155, de 28 de junio de 2025) y cláusula 4 de la medida 6 del Acuerdo de modificación del V Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (Boletín Oficial del Estado núm. 15, de 17 de enero de 2026).

⁹³ Disposición complementaria novena Convenio Colectivo estatal de Industrias Cárnicas 2024-2025 (Boletín Oficial del Estado núm. 162, de 7 de julio de 2025) y disposición final Convenio Colectivo para las granjas avícolas y otros animales (Boletín Oficial del Estado núm. 48, de 23 de febrero de 2026).

⁹⁴ Disposición transitoria primera Convenio Colectivo de restauración colectiva (Boletín Oficial del Estado núm. 148, de 20 de junio de 2025) y adenda al Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales de ámbito estatal (Boletín Oficial del Estado núm. 32, de 5 de febrero de 2026).

⁹⁵ Cláusula adicional novena.8 VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 108, de 3 de mayo de 2024) y cláusula adicional novena.2 Acuerdo de modificación del VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura (Boletín Oficial del Estado núm. 192, de 11 de agosto de 2025).

En fin, en esta línea de actuación cabe dar cuenta, como ejemplo a seguir, de aquel convenio de conformidad con el cual se prevé evaluar como riesgo psicosocial la inclusión de la LGTBIfobia, hasta el punto de considerar como accidente laboral el tiempo que una persona permanezca en tratamiento psicológico por ser víctima de acoso por razón de la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o características sexuales⁹⁶.

III.- A modo de conclusión reflexiva

Es menester reconocer el importante esfuerzo que ha hecho el legislador, primero, y los interlocutores sociales, después, por incorporar cláusulas destinadas a garantizar la igualdad por razón de orientación sexual, identidad sexual o identidad de género, pero ese esfuerzo se encuentra a día de hoy “desaprovechado y es mejorable”⁹⁷, habida cuenta de que (siguiendo en la exposición el diagnóstico realizado por alguna autora experta en la materia poniendo de relieve, con su ojo clínico habitual, las principales carencias de la regulación actual) “se echan en falta medidas concretas más incisivas de cara a lograr los objetivos de la igualdad y la erradicación de la violencia en el trabajo. Además de aquellas dictadas solo para las personas transexuales (acciones positivas, protección social complementaria, vigilancia de la salud, etc.)”⁹⁸, otras que alcancen a todo el colectivo

2025), volviendo a reiterar como “en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones”.

Con una filosofía similar, habida cuenta de que “aúna tres tipos de medidas: preventivas, proactivas y reactivas”, artículo 108 Convenio Colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro 2024-2026 (Boletín Oficial del Estado núm. 137, de 6 de junio de 2024, tras la modificación publicada en el Boletín Oficial del Estado núm. 119, de 17 de mayo de 2025).

⁹⁶ “En la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales se garantizará la inclusión de la LGTBIfobia e incluir los ítems necesarios para la especificidad de las personas LGTBI+, como la naturaleza de la actividad que desempeñan, las características de los puestos de trabajo existentes y de las personas trabajadoras que deben desempeñarlos, entre otros”, Anexo 6 Acta de modificación parcial del Convenio Colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas (Boletín Oficial del Estado núm. 118, de 16 de mayo de 2025).

⁹⁷ En efecto, “a pesar de contar con un marco jurídico formal muy meritorio, la remisión legal a la negociación o los planes está aún desaprovechada y es mejorable; desde el ámbito sindical también hay que reforzar el compromiso con las políticas de igualdad en todas las esferas de la vida social, y también en los sindicatos. En fin, incorporar la perspectiva inclusiva en el trabajo sindical no se limita a aprobar resoluciones congresuales sobre colectivos vulnerables. Es mucho más. Debe suponer aceptar la realidad --y las consecuencias socio-laborales y económicas-- de la desigualdad. Integrar la atención a la diversidad, de manera transversal, implica cambiar actitudes, aportar la visión de las cosas desde diferentes ángulos, y trabajar para hacer visibles a todas las personas trabajadoras en múltiples aspectos de la tarea sindical”, MENÉNDEZ CALVO, Remedios: “Capítulo VIII. Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, cit., p. 286.

⁹⁸ Cabe aquí citar a modo de mero ejemplo la cláusula cuarta de la medida 5 del Acuerdo de modificación del V Convenio Colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (Boletín Oficial del Estado núm. 15, de 17 de enero de 2026), de conformidad con la cual “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

LGTBI o, en concreto, a las opciones no heterosexuales. Llama la atención de forma destacada la ausencia de referencias significativas (salvo las incluidas en los protocolos antiacoso) a la formación y sensibilización del personal y los directivos y, dado el silencio sobre aspecto tan relevante, no sorprende la inexistencia de previsión alguna en relación con el diagnóstico sobre la diversidad en la empresa o actuaciones a seguir para fomentarla (que, de existir, habrán de asumir las restricciones existentes respecto a las preguntas admisibles o al tratamiento de datos sensibles), el desarrollo de políticas específicas de inclusión y visibilización del hecho LGTBI y de las personas del colectivo (en particular en los diversos niveles de responsabilidad --pues también es importante la existencia de referentes--), la conformación de grupos y redes LGTBI (con esponsorizaciones, convenios con asociaciones...), la atención a los riesgos psicosociales del colectivo LGTBI en las evaluaciones de riesgos y planificaciones preventivas o, por no seguir, un lenguaje y una comunicación inclusivos y no discriminatorios”⁹⁹.

Es verdad que cabe considerar un avance el gran número de convenios estatales que establecen protocolos específicos de atención a las personas LGTBI+ y que, por cuanto aquí interesa, contienen referencias a comisiones creadas específicamente para garantizar la igualdad de trato y no discriminación, pero ello no debe hacer perder el norte de la existencia todavía de ciertas carencias en este sentido, pues no en vano, y como se ha reiterado a lo largo del presente trabajo, unas comisiones *ad hoc* dedicadas exclusivamente a esta materia darían una visibilidad importante a la lucha contra cualquier tipo de exclusión laboral para este colectivo y mandarían un mensaje muy claro a toda la plantilla de la empresa sobre la trascendencia que la garantía de plenitud de derechos para sus integrantes tiene en el seno de la unidad productiva, cumpliendo así con el mandato de transversalidad recogido en el RD 1026/2024.

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” o la disposición adicional quinta VIII Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Boletín Oficial del Estado núm. 233, de 26 de septiembre de 2024) y la disposición adicional quinta del Acuerdo parcial del VIII Convenio Colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (Boletín Oficial del Estado núm. 160, de 4 de julio de 2025) que regulan expresamente un protocolo de acompañamiento de personas trans en el trabajo.

⁹⁹ AGRA VIFORCOS, Beatriz: “La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva”, cit., pp. 46 y 47.

En otro ejemplo de medidas generales a adoptar se hace referencia a “la uniformidad desde la perspectiva de la expresión de género, en el sentido de reconocer el derecho al cambio del uniforme de trabajo en caso de ser solicitado por la persona trabajadora por expresión de género o transexualidad, el ajuste o no de las instalaciones de la empresa --vestuarios y baños-- para el caso de que una persona trabajadora comunique su transexualidad y solicite usar los correspondientes al sexo con el que se identifica y que es distinto al que se le asignó al nacer. Sería interesante igualmente concretar medidas en el ámbito de la empresa respecto a cómo proceder en cuanto a exigencia al trabajador de cambio registral o no en caso de que se solicite por las personas trabajadoras un cambio de identidad corporativa. Estudiar, en su caso, el establecimiento de un canal o correo electrónico en el que las personas LGTBI puedan con seguridad poner en conocimiento de sus superiores situaciones en las que se han considerado discriminadas. Tener presente la igualdad del colectivo LGTBI en el uso y disfrute de que todos los permisos vinculados a la conciliación y que implanta desde la corresponsabilidad, o cualquier otra medida que pueda resultar pertinente en el concreto ámbito de la empresa, teniendo en cuenta sus concretas peculiaridades”, FABREGAT MONFORT, Gemma: “Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas”, cit., p. 3.

Reconducir la explicación de semejante situación a una única causa sería un reduccionismo simplista, pues son múltiples, variados y heterogéneos los factores capaces de explicar la situación descrita, pudiendo resaltar los siguientes:

1º.- Las normas analizadas suelen ser más reactivas que preventivas (la excepción a esta regla general puede encontrarse en los ya citados Acuerdo de modificación del VII Convenio Colectivo estatal para la acuicultura, en el Convenio Colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro 2024-2026 y en el Acta de modificación parcial del Convenio Colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas que recogen una gran panoplia de medidas de naturaleza previa para tratar de evitar la producción de conductas discriminatorias para el colectivo LGTBI+) y vienen caracterizadas por su escasa innovación, pues en muchas ocasiones adoptan ese papel tan habitual en la negociación colectiva española de reproducir las normas legales y trasladar sus preceptos prácticamente de manera literal al articulado del convenio, provocando una pobreza de resultados realmente aplicables en la práctica, más allá de meras declaraciones programáticas en las cuales se asume el compromiso genérico, pero no concretado como debería, de garantizar la igualdad para las personas pertenecientes al colectivo analizado.

Es cierto que se pueden apreciar ciertas tendencias en la negociación colectiva, pues si bien las primeras referencias del año 2024 eran bastante escuetas y copiaban casi de manera literal lo dispuesto en el Anexo II del RD 1026/2024, con el paso del tiempo, y en particular en el año 2026, se pueden observar productos más acabados y que ordenan la materia estableciendo previsiones más allá de lo recogido en la norma reglamentaria, contribuyendo con ello a un enriquecimiento de las cláusulas de protección del colectivo LGTBI+.

2º.- La falta de formación de los interlocutores sociales en materia de inclusión social y la respuesta nada pacífica en la sociedad en relación con las personas LGTBI, lleva a que en numerosas ocasiones no tengan presentes estas materias a la hora de elaborar y planificar el contenido negocial a incorporar en el convenio. De esta manera, y a pesar del esfuerzo del legislador por regular este concreto aspecto de forma específica, es posible apreciar “un interés solo relativo por parte de unos interlocutores en cuya lista de prioridades no figura el colectivo LGTBI, la negativa de la patronal a entrar en la cuestión (por rechazar la existencia de un problema de discriminación o por entender suficiente una cláusula antidiscriminatoria general)¹⁰⁰, la falta de concienciación en los negociadores o la ausencia de representación LGTBI en las mesas de negociación”¹⁰¹.

¹⁰⁰ O, en los casos más extremos y negacionistas, “el de las que, ancladas en postulados heterosexistas y heteronormativos, se convierten en las potenciales vulneradoras de los derechos de los/as trabajadores/as LGTBI+; incluso, los/as consideran agentes provocadores, de ahí que suelen acudir al argumento de la afectación a la buena imagen de la empresa”, MORALES ORTEGA, José Manuel: “Discriminación, diversidad e inclusión LGTBI+ en los entornos laborales: un análisis de la responsabilidad social empresarial y de la negociación colectiva”, *Noticias CIELO Laboral*, núm. 4, 2022, pp. 1-2.

¹⁰¹ AGRA VIFORCOS, Beatriz: “La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva”, cit., p. 47.

En efecto, “los documentos sindicales (y patronales) no hallan su reflejo en el contenido de los convenios colectivos. Es cuando menos paradójico como surgen secretarías, grupos de trabajo, comisiones sectoriales

3º.- El escaso tiempo que han tenido los interlocutores sociales para adaptar el contenido de la negociación colectiva a la ley puede haber provocado un cumplimiento de la norma un tanto apresurada, impulsiva y para nada metódico, pues en aras a cumplir con los plazos previstos han alcanzado determinados pactos sin realizar una reflexión sosegada sobre su virtualidad práctica o, conforme se ha señalado, son más bien declaración de intenciones pero con un alcance limitado en la práctica o, en fin, las cláusulas son adecuadas pero sin la existencia de instrumentos complementarios para poder ejecutarlas.

4º.- Tampoco conviene obviar, como se ha señalado, la regulación supletoria prevista en la norma reglamentaria, lo que puede llevar a los negociadores a considerar no perentorio ni imprescindible alcanzar un acuerdo al respecto, habida cuenta de que será de aplicación lo previsto en la ordenación heterónoma, lo que constituye un craso error pues la ausencia de implementación de mecanismos en las propias unidades productivas a través de los cuales tramitar y gestionar todas las políticas vinculadas a la igualdad del colectivo LGTBIQ+ hace que la defensa de los derechos de estas personas se quede en “agua de borrajas” y compromete su eficacia.

En cualquier caso, y a pesar de lo señalado, es menester reconocer que se trata de una tarea sumamente compleja y de no fácil articulación en la práctica, tomando en consideración el importante reto que para los negociadores supone incluir una panoplia cada vez más amplia y heterogénea de contenidos en las normas paccionadas y que, además, ofrezcan óptimos resultados (o al menos suficientes) con repercusión en las condiciones laborales de los trabajadores; el reto es mayúsculo “que la negociación colectiva sea el puente entre el plan formal del que nos dota el marco legal general y el plano real de los anhelados derechos laborales inclusivos”¹⁰².

Por los motivos expuestos, y a pesar de aplaudir gran parte de las medidas diseñadas y el papel protagonista dado a la autonomía colectiva, quien suscribe considera que el legislador ha depositado mucha fe en el buen hacer de los agentes sociales, trasladando hacia ellos la carga de tener que concretar y detallar una ordenación novedosa y con tantas aristas en juego que acaba por convertirse en poliédrica y necesitada de unos

o diferentes equipos de reflexión sobre diversidad laboral enfocadas a ver cómo abordar la falta de equidad entre las personas en términos laborales --por motivos no solo vinculados al sexo o la funcionalidad-- y de qué manera atajar la falta de igualdad entre grupos o colectivos, pero no hallamos un fiel reflejo en el resultado (cualitativo-cuantitativo) de la autonomía colectiva. ¿Falta de interés (real)? No lo creo. ¿Quién negocia en las Mesas? Sí puede influir más”, MENÉNDEZ CALVO, Remedios: “Capítulo VIII. Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, cit., p. 284.

Asimismo, la “realidad negocial se ha mostrado cada vez con más intensidad cuando se descende en el número de trabajadores de plantilla, en la que la ausencia de representación es más común [...], en muchos casos sin asesores, siendo en extremo difícil, sino imposible, llevar a cabo con rigor el ingente número de obligaciones que se requieren desde la aprobación de estas reformas [lo que ha...] provocado un problema muy serio de interlocución, pues lo que resulta una realidad evidente la falta de recursos personales (Agentes de Igualdad) bien preparados para dicha función, siendo en extremo difícil que en este período de tiempo haya suficiente personal en los sindicatos y en las empresas de menores dimensiones para dicha función, que exige formación y recursos económicos”, MOLERO MARAÑÓN, María Luisa: “Planes de igualdad, un año después”, cit., p. 2.

¹⁰² MENÉNDEZ CALVO, Remedios: “Capítulo VIII. Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, cit., p. 295.

conocimientos técnicos y jurídicos amplios, ordenando unos criterios capaces de permitir marcar unos objetivos claros que puedan ser luego llevados a la práctica con una regulación adecuada a las necesidades de cada sector productivo o empresa.

Las conclusiones anteriores no impiden remarcar aquellas buenas prácticas (todavía tímidas, vuelve a reconocerse) recogidas en el epígrafe 2 de este trabajo y que pueden servir como guía, orientación o modelo para los negociadores futuros destacando aquellas empresas en cuyo seno cabe apreciar una verdadera política empresarial inclusiva. Además, y conforme se ha podido constatar, el cumplimiento de la norma no tiene por qué significar la reapertura de un nuevo convenio colectivo (lo que, sin duda alargaría los plazos y alteraría en cierta forma la paz social dentro de la empresa), pues es posible pactar una modificación o adenda específica incorporada al general mientras este se encuentra todavía vigente.

Por este motivo, desde estas líneas se defiende como propuesta ideal la creación de una comisión específica dentro de los convenios encargada de garantizar la igualdad para estos colectivos y luchar contra todo tipo de discriminación en el ámbito laboral. Si eso no fuera posible, pues dada las múltiples tareas que la legislación encomienda a los interlocutores sociales llevaría a tener que crear infinidad de comisiones *ad hoc*, otorgar amplias competencias en esta materia a una comisión propia sobre igualdad de trato, pero en la cual el marco general no impida ver el específico, destacando expresamente las competencias de este organismo en la igualdad para el colectivo LGTBI+. Además, y para ayudarlas a cumplir de manera eficaz con su cometido, dotarlas con recursos materiales y humanos suficientes y, muy importante, un protocolo ágil y sencillo dotado de herramientas preventivas destinadas a sensibilizar, formar e informar sobre los derechos de las personas LGTBI+. También no cabe olvidar la puesta en marcha de instrumentos reactivos ante comportamientos antidiscriminatorios con un procedimiento con fórmulas capaces de responder de forma rápida a los posibles problemas acaecidos en la empresa capaz de incorporar mecanismos de protección y compensación a la víctima y disciplinarios para quien practique conductas LGTBIfóbicas y que contenga las garantías necesarias para proteger la intimidad de los sujetos implicados, en particular y sobre todo, de las víctimas.

IV.- Bibliografía

AA.VV. (ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio, Dirs.): *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2022.

AA.VV. (MOLERO MARAÑÓN, María Luisa y NIETO ROJAS, Patricia, Dirs.): *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024.

AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs.): *La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación*

y contenido en la negociación colectiva. *Protagonistas de la negociación y nuevos contenidos esenciales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025.

AA.VV. (CABEZA PEREIRO, Jaime; CARDONA RUBERT, María Belén y SÁEZ LARA, Carmen, Dirs.): *Igualdad y discriminación LGTBI*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025.

AGRA VIFORCOS, Beatriz: “La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 10, 2024.

ALTÉS TÁRREGA, Juan Antonio: *Aspectos laborales de la protección del informante en los canales internos de denuncia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2024.

ÁLVAREZ CUESTA, Henar: “Capítulo X. Los planes de igualdad y el papel de la negociación colectiva en la Ley 4/2023”, en AA.VV. (CABEZA PEREIRO, Jaime; CARDONA RUBERT, María Belén y SÁEZ LARA, Carmen, Dirs.): *Igualdad y discriminación LGTBI*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025.

FABREGAT MONFORT, Gemma: “Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas”, *Briefs AEDTSS*, núm. 41, 2024.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto y ÁLVAREZ CUESTA, Henar: *Principios Básicos de Políticas Sociolaborales. Materiales adaptados al EEES*, 3ª ed., León, Eolas, 2014.

MARTÍN RODRÍGUEZ, Olaya: “Discriminación en el trabajo por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales y medidas planificadas en la empresa”, *Trabajo y Derecho*, núm. 122, 2025.

MENÉNDEZ CALVO, Remedios: “Capítulo VIII. Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, en AA.VV. (ARGÜELLES BLANCO, Ana Rosa y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, Luis Antonio, Dirs.): *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Cizur Menor, Thomson Reuters-Aranzadi, 2022.

MOLERO MARAÑÓN, María Luisa: “Planes de igualdad, un año después”, *Briefs AEDTSS*, núm. 30, 2023.

MORALES ORTEGA, José Manuel: “Discriminación, diversidad e inclusión LGBTI+ en los entornos laborales: un análisis de la responsabilidad social empresarial y de la negociación colectiva”, *Noticias CIELO Laboral*, núm. 4, 2022.

MORALES ORTEGA, José Manuel: “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. especial, 2022.

NIETO ROJAS, Patricia: “Capítulo X. Salud laboral, prevención frente al acoso, violencia de género y lenguaje inclusivo”, en AA.VV. (MOLERO MARAÑÓN, María

Luisa y NIETO ROJAS, Patricia, Dirs.): *Análisis de los acuerdos de los planes de igualdad*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2024.

NIETO ROJAS, Patricia: “Las obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El alcance de las medidas planificadas”, *Trabajo y Derecho*, núm. 122, 2025.

ORDÓÑEZ PASCUA, Natalia: “Capítulo X. Colectivos vulnerables en la negociación colectiva: hacia la igualdad efectiva en el trabajo”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, Juan José y ÁLVAREZ CUESTA, Henar, Dirs.): *La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva. Protagonistas de la negociación y nuevos contenidos esenciales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025.

RIVAS VAÑÓ, Alicia: “Diversidad sexual y de género y discriminación. Tratamiento internacional”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. especial, 2022.

SÁEZ LARA, Carmen: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022.