



## NOVEDAD LABORAL LEY TRANS Y LGTBI: NUEVAS OBLIGACIONES PARA LAS EMPRESAS EN 2024



**Javier Thibault Aranda**

Profesor Titular Derecho del Trabajo Universidad Complutense  
Consultor Abdón Pedrajas Littler

**Las empresas de más de 50 trabajadores tendrán que contar antes del próximo 2 de marzo de 2024 con un Plan de Igualdad LGTBI y un protocolo contra el acoso y violencia hacia las personas LGTBI, para cumplir con 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.**

Esta Ley establece un conjunto de medidas y principios de actuación dirigidos a erradicar las situaciones de discriminación y remover los obstáculos que limitan los derechos y la integración de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI).

Con este objetivo, entre otras previsiones, establece nuevas obligaciones empresariales en materia de igualdad y, especialmente, sobre el papel de garante, haciendo responsable a las empresas en el ámbito de trabajo. Las empresas tienen que combatir las situaciones de desventaja y discriminación que existen en el ámbito laboral y prevenir cualesquiera acosos que por motivos de orientación sexual o identidad de género se produzcan contra las personas LGTBI.

El artículo 14 de esta ley establece un conjunto de objetivos y medidas que evidencian el protagonismo que tendrán las empresas -junto a las administraciones públicas y los agentes sociales- en la defensa de la igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral. En concreto, el precepto contempla, entre otras novedades:

- Distintivo de Igualdad. Se crea un distintivo que permitirá reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.
- Clausulas en los convenios colectivos. Se ha de impulsar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad 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.
- Códigos éticos y Protocolos. Se promoverá la elaboración de códigos éticos y protocolos frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en la ley.

Además de estas previsiones generales, la ley impone concretos deberes, destacando el artículo 15, que establece la **obligación de las empresas de más de 50 trabajadores de contar**, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la ley, es decir, **el próximo 2 de marzo**, con:

- Un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.
- Un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Por tanto, se requiere que antes de esa fecha dichas empresas dispongan de un Plan de Igualdad LGTBI que incluya todas las medidas y recursos establecidos por la empresa para garantizar la igualdad real y efectiva de dicho colectivo, así como un protocolo para prevenir, detectar y actuar en caso de acoso o violencia hacia esos trabajadores.

Lo que implica la asunción de un deber y una operativa similar a lo ya previsto en materia de igualdad por razón de sexo. Sin ánimo de exhaustividad, la empresa tendría que:

- Adoptar medidas para facilitar el acceso a la empresa de estas personas y garantizar su igualdad de oportunidades en la fase de selección.
- Implantar una cultura empresarial de la diversidad e inclusiva.
- Elaborar un Código de conducta laboral basado en los principios de no discriminación e igualdad de trato.
- Formar a las personas trabajadoras en materia de diversidad de género, para sensibilizarlas sobre la importancia de respetar la identidad de género y prevenir la discriminación.
- Contemplar la Lgtbifobia como riesgo psicosocial.
- 
- Velar específicamente por las personas transexuales, que están más expuestas a sufrir marginación y exclusión.
- Garantizar la equiparación y no vulneración de derechos de todas las parejas, con independencia del género que las constituyan.
- Incorporar en los convenios y acuerdos cláusulas que comprometan a los firmantes a trabajar en la implantación de políticas y valores claros en todos los niveles y a garantizar la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual.
- Contar con protocolos para prevenir el acoso y la violencia contra las personas LGTBI.
- Incluir en el régimen disciplinario, como faltas graves y muy graves, los comportamientos contrarios a la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras y cualquier de forma discriminación por orientación sexual e identidad de género.

A este respecto, la nueva normativa también establece que el Consejo de Participación de las personas LGTBI recopilará y difundirá las buenas prácticas realizadas por las empresas en el respeto y promoción de la diversidad sexual y de género.

Dicho esto, **la norma exige que dichas medidas y actuaciones -incluido el Protocolo- sean pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.** Es decir, no basta con someter el plan y el protocolo a un proceso de negociación -ni mucho menos de consultas-, sino que se exige un acuerdo. Lo que no se dice es cómo deben negociarse ni cuáles sean las consecuencias en caso de desacuerdo.

La ley hace una remisión genérica a un ulterior desarrollo reglamentario que aún no se ha producido. Ahora bien, como la ausencia de ese reglamento no constituye óbice para cumplir con las referidas obligaciones legales antes del 2 de marzo de 2024, se recomienda a las empresas comenzar ya los trabajos previos de elaboración de un Plan de igualdad LGTBI y el Protocolo de prevención frente al acoso y la violencia contra personas LGTBI.

Lo que también está claro es que **dichas medidas no deben negociarse en la misma mesa de negociación del plan de igualdad entre mujeres y hombres**, aunque se siga un procedimiento similar. Se trata de vértices distintos del principio de igualdad, que además tienen una consideración distinta desde el punto de vista negocial, pues el protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo tiene que someterse a consultas -eventualmente, negociarse en el marco del plan de igualdad-, mientras que el Plan de igualdad LGTBI y el protocolo de prevención del acoso y violencia contra las personas LGTBI tienen que acordarse.

Dicho de otro modo, **el protocolo contra el acoso y violencia hacia las personas LGTBI debe ser autónomo** y no debería integrarse en los protocolos ya existentes en la empresa.

Lo anterior sin perjuicio de que la Ley 4/2023 ha establecido además la obligación de que en la elaboración del plan de igualdad se incluya una referencia expresa a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans, por razón de la doble discriminación a la que pueden verse sometidas. Lo que obliga a tomar en consideración en la fase de diagnóstico la situación de dichas personas e incorporar, en su caso, acciones para asegurar la ausencia de discriminación y la igualdad de oportunidades en las distintas áreas de la empresa.

En definitiva, tras la Ley 4/2023 las empresas están obligadas a adoptar medidas concretas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Antes del 2 de marzo de 2024:

- Las empresas de más de 50 trabajadores deberán disponer un **plan de actuación y de medidas de fomento de la igualdad LGTBI e implantar un protocolo de actuación contra el acoso por esta razón**, debiendo negociarse ambas medidas con los representantes de los trabajadores.
- **En los planes de igualdad entre mujeres y hombres -al menos en el diagnóstico- se deberá incluir una referencia a las personas trans.**