Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 43 (2º Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 103-125

La protección de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral: una actuación preventiva obligatoria a través de las medidas y los protocolos de acoso y violencia

Protecting the Rights of LGTBI People in the Workplace: Mandatory Preventive Action through Harassment and Violence Protocols

Arturo Montesdeoca Suárez *Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
https://orcid.org/0000-0002-1519-4923

Sumario

1. El camino hacia la plena igualdad real y efectiva en el trabajo del colectivo LGTBI
1.1. Una breve aproximación al marco jurídico internacional y europeo
1.2. El marco jurídico antidiscriminatorio español en el ámbito laboral
1.2.1. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación
1.2.2. 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
1.2.3. 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
2. La actuación preventiva frente a la LGTBIfobia en el trabajo
2.1. Las medidas planificadas para afrontar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI
2.1.1. La formación, sensibilización y el lenguaje
2.1.2. La intervención en la identificación de las condiciones de trabajo: un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo
2.2. El protocolo para combatir el acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo
3. El control administrativo del cumplimiento y aplicación del protocolo de acoso y violencia al colectivo LGTBI
4. Unas breves reflexiones finales
Bibliografía

Fecha Recepción: 6/11/2024
Fecha Revisión: 7/1/2025
Fecha Aceptación: 8/1/2025

Cita Sugerida: MONTESDEOCA SUÁREZ, A.: «La protección de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral: una actuación preventiva obligatoria a través de las medidas y los protocolos de acoso y violencia». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 43 (2025): 103-125.

Resumen

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI fue publicada en el BOE el día 1 de marzo de 2023. En su art. 15 se concreta una obligación doble para las empresas: la adoptación de medidas y recursos para la igualdad real y efectiva de las personas trans y un protocolo de actuación para la atención del acoso y violencia de las personas LTGBI. No obstante, el desarrollo reglamentario exigido por el art. 15.1 para cumplir con tales actuaciones no tuvo lugar hasta el pasado día 9 de octubre, al aprobarse el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

En este sentido, el objetivo que aquí se pretende consiste en contextualizar el marco jurídico de protección de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral y, a continuación, centrar el interés en este conjunto de obligaciones.

Por consiguiente, se llevará cabo una aproximación al contenido de las medidas que deben adoptar, así como centrar el interés en la actuación preventiva a través de dichos protocolos para hacer frente a las actuaciones discriminatorias y atentatorias contra la seguridad y salud del colectivo LGTBI en el empleo.

Palabras clave

Acoso; igualdad; discriminación; LGTBI; protocolo

Abstract

Law 4/2023 of February 28, for the real and effective equality of trans people and the guarantee of LGTBI rights, was published in the Official State Gazette on March 1, 2023. Article 15 sets out a dual obligation for companies: adopting measures and resources for the real and effective equality of trans people and implementing a protocol to address harassment and violence against LGTBI people. However, the regulatory development required by Article 15.1 was not enacted until October 9, with the approval of Royal Decree 1026/2024 of October 8.

This article aims to contextualize the legal framework for protecting LGTBI rights in the workplace and to focus on this set of obligations. It includes an overview of the measures to be adopted and emphasizes the preventive role of these protocols in addressing discriminatory acts and ensuring the safety and health of LGTBI individuals in employment.

Keywords

Harassment; equality; discrimination; LGTBI; protocol

1. EL CAMINO HACIA LA PLENA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA EN EL TRABAJO DEL COLECTIVO LGTBI

El férreo compromiso por la lucha contra la erradicación de las diferentes situaciones discriminatorias que atentan contra la igualdad real y efectiva de las personas en la sociedad ha sido una constante desde la constitución del denominado Estado moderno y su tránsito al Estado del Bienestar. El salto cualitativo de ambas etapas se materializó en la tan ansiada consecución de la igualdad material, es decir, de la reivindicación de los denominados derechos sociales[1]. Estos avances se han materializado en aspectos como la igualdad de oportunidades con independencia de su género, origen racional o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. De esta forma, la lucha social del colectivo LGTBI -ampliamente diverso- ha fructificado en una ampliación del régimen jurídico de protección específico. Una lucha histórica, social y reivindicativa que ha obtenido calado tras épocas de represión, hostigamiento y marginalidad[2].

En el camino a la consecución de este objetivo, es decir, la materialización de la igualdad del colectivo LGTIB, puede estarse de acuerdo con que ha podido consolidarse legislativamente gracias a una normalización, aceptación y pedagogía de una sociedad más abierta, diversa, comprometida y respetuosa con los derechos humanos. Este cambio se ha materializado en tanto en cuanto las políticas *soft law* han prosperado en diferentes posiciones e iniciativas políticas que han requerido, a su vez, realizar modificaciones legislativas (internacionales, europeas y nacionales) - *hard law*- para adaptarse a las nuevas causas o tipos de discriminación[3].

Sin embargo, los datos siguen siendo bastante alarmantes en cuanto a la discriminación sufrida por el colectivo LGTBI en el mundo del trabajo. Sobre esta cuestión, un estudio de UGT destaca que, en cuanto al acceso al empleo, el 75% del colectivo LGTBI considera que no tiene las mismas oportunidades, en general, que las personas heterosexuales; de hecho, esta afirmación se sustenta en la valoración del 40% de las personas trans que considera haber sido rechazada en una entrevista de trabajo por motivo de su identidad de género. En suma, en el caso de las personas trans, un 70% opina que no están socialmente aceptadas[4].

Esta actuación, es decir, la construcción legislativa y la evolución del derecho a la igualdad a fin de contrarrestar las diferentes causas de discriminación prohibidas, será objeto de estudio a continuación. Una revisión que permitirá asentar el marco jurídico y evidenciar los necesarios cambios que se han adoptado a nivel interno en nuestro ordenamiento jurídico. Con ello se pretende poner de relieve los instrumentos jurídicos que protegen los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral para potenciar una plena integración en el mundo del trabajo libre de cualquier tipo de discriminación por orientación e identidad sexual, así como por la expresión de género o características sexuales.

---

[1] Borrillo, D.: "*Elementos para una teoría general de la igualdad y la no-discriminación a partir de la experiencia del derecho europeo"*, Derecho PUCP, núm. 71, 2013, p. 544. Montoro Romero, R.: "*La reforma del Estado de Bienestar: derechos, deberes e igualdad de oportunidades"*, Revista Española De Investigaciones Sociológicas, núm. 79, 2024, p. 24.

[2] Castro Medina, R.: *"La discriminación de las personas LGTBI: un análisis desde la perspectiva del empleo"*, Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 12, núm. 3, 2024, pp. 404-405.

[3] Fernández Ramírez, M.: "*Claves para la integración de las personas LGTBI en un circuito laboral heteronormativo"*, Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 12, núm. 3, 2024, pp. 103-105.

[4] Abad, T., Gutiérrez, M.: *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones*, Segunda edición, UGT-Área Confederal LGTBI, 2023, pp.21-23.

En definitiva, se trata de una visión actual sobre las posibilidades de configurar un entorno de trabajo heterogéneo, diverso, seguro e inclusivo para la igualdad real y efectiva de los derechos de las personas LGTBI. Esta actuación será posible, como se intentará exponer en las siguientes líneas, a través de la articulación por las empresas de la adopción de medidas y recursos para la igualdad real y efectiva de las personas trans y un protocolo de actuación para la atención del acoso y violencia de las personas LTGBI.

1.1. Una breve aproximación al marco jurídico internacional y europeo

Centrado el estudio al ámbito del colectivo LGTBI, el tratamiento específico de protección este colectivo no tendría lugar hasta, prácticamente, el siglo XXI. En cuanto a la primera aproximación desde el ámbito internacional, el punto de partida debe situarse con los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. Esta declaración tiene su origen en una conferencia celebrada en el año 2006 a petición del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, cuyo objetivo fue precisamente ofrecer una respuesta a los derechos del colectivo LGTBI. De hecho, estos principios constituyeron "el punto de partida para todos los ámbitos de la vida, además de su repercusión directa sobre el Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social y otras formas de protección en las relaciones laborales sin discriminación por motivos de orientación o identidad sexual[5]". En concreto, el principio núm. 12 identifica para una previsión concreta para un trabajo digno y productivo (…) libre de discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Pese a su carácter no vinculante, se insta a los Estados a llevar a cabo cuantas actuaciones fueran necesarias para prohibir y eliminar dichas actitudes discriminatorias.

Por otro lado, en el ámbito europeo el Tratado de la Unión Europea reconoce en sus arts. 2 y 3 el derecho a la no discriminación como uno de los valores fundamentales de la comunidad europea. Además, el art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe toda discriminación, y en particular, entre otras, la ejercida por "la orientación sexual".

En materia de empleo, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, realiza la primera aproximación a la discriminación por orientación sexual. Esta norma fue transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales y administrativas y del orden social. Una protección legislativa europea que se ha consolidado con la interpretación y construcción por la doctrina tanto del TEDH[6] como del TJUE, a pesar de la inexistencia de una referencia expresa a la prohibición por discriminación por orientación o condición sexual[7]. Por otro lado, podría señalarse la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación en tanto en cuanto ofrece una distinción conceptual entre acoso y acoso sexual como situaciones discriminatorias.

[5] González Cobaleda, E.: *Miradas y desafíos jurídico-laborales a la diversidad sexual y de género*, Madrid, Dykinson, p. 56.

[6] Esta situación ha sido calificada por la doctrina por un proceso "que ha ido paulatinamente configurando vía jurisprudencial el entramado de un derecho específico para las minorías sexuales: un derecho a la orientación sexual y la identidad de género". Haciendo hincapié en que "éste es un derecho que no deja de ser controvertido e, incluso, aún con la mejor intención puede entenderse que no carece de limitaciones, pues, (..) no parece amparar las particulares situaciones y reivindicaciones de las personas transgénero, intersexuales, *queer*, *cuir*, no binarios, etc". Martínez de Pisón Cavero, J.M.: *La identidad de género en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Anuario de Filosofía del Derecho, núm. 38, 2022, pp. 108-109.

[7] *Vid*., en profundidad un exhaustivo y riguroso análisis de la jurisprudencia del TEDH y TJUE en Sáez Lara, C.: *Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo*, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, núm. 5, 2022, pp. 53 y ss.

Ante la falta de un marco legislativo europeo específico para garantizar la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI en el mundo laboral[8], la Comisión Europea ha liderado un proceso en los últimos años que ha fructificado con la adopción de la Estrategia para la igualdad de personas LGTBI 2020-2025. De este modo, la Unión Europea continúa afrontando los retos que se plantean para este colectivo, así con la aprobación de esta primera estrategia para las personas LGTBI pretende acometer varias líneas o acciones de trabajo destinadas a: abordar la discriminación contra las personas LGTBI, garantizar su seguridad, configuración de sociedades inclusivas y liderar un llamamiento en favor de la igualdad del colectivo a nivel mundial[9].

1.2. El marco jurídico antidiscriminatorio español en el ámbito laboral

Trasladándonos a nuestro ordenamiento jurídico, una cuestión de partida es que el artículo 14 CE proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Un reconocimiento estrechamente vinculado al artículo 10, ya que determina la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. Pero no solo esto último, el artículo 9.2 determina la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Todo ello sin perjuicio de que se han aprobado progresivamente en los últimos tiempos un conglomerado de normativas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, la lucha contra la violencia de género, derechos LGTBI y no discriminación[10]. Y complementada a su vez por una jurisprudencia del TC sumamente variada sobre la discriminación en el ámbito laboral, y a su vez, la concreción de los conceptos de género y sexo, personas transexuales, así como la orientación sexual e identidad de género[11].

Con lo cual, y en referencia a nuestro ordenamiento jurídico laboral, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), identifica las causas de discriminación prohibidas – entre ellas la orientación sexual- en relación con el acceso al empleo o durante la relación laboral como por situaciones constitutivas de acoso. Concretamente, en dos pasajes normativos *ex* art. 4.2 y 17.1 cuya redacción se ha visto actualizada

[8] VV.AA.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 237.

[9] Una interesante reflexión sobre "una nueva etapa del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" en Requena Montes, O.: *Apuntalando las bases de un derecho del trabajo con perspectiva de identidad de género*, Lex Social, Revista de Derechos Sociales, núm. 13, pp. 16 y ss.

[10] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, El Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género, Ley 13/2005, de 1 de julio, por el que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento, Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, La Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, el Real Decreto 203/2010, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

[11] Pueden señalarse los siguientes pronunciamientos judiciales: STC 117/1994, de 25 de abril, STC 41/2006, de 13 de febrero, STC 176/2008, de 22 de diciembre, STC 41/2013, de 14 de febrero, STC 99/2019, de 18 de julio, STC 67/2022, de 2 de junio.

recientemente con la entrada en vigor de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (en adelante, Ley LGTBI). Dichas previsiones se encuentran comunicadas con el art. 54.2 g) ET en referencia al ejercicio del poder disciplinario por la empresa mediante la extinción del contrato de trabajo ante un incumplimiento contractual derivado en "acoso por razón de la orientación sexual".

1.2.1. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Otro ejemplo legislativo que destaca por su amplitud en el tratamiento de las diferentes formas de discriminación es la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Una ley que viene a cumplir varios fines tal y como apunta en su exposición de motivos: "convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas".

En el ámbito subjetivo de aplicación *ex* art. 2 Ley 15/2022, de 12 julio, se reconoce que "nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción, opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Con su aprobación, el legislativo ha incorporado un listado exhaustivo y diverso de diferentes tipos de discriminación *ex* art. 6 (directa e indirecta, por asociación y por error, múltiple e interseccional) entre las que podría encuadrarse, obviamente, la referida a la orientación sexual[12].

Tras lo anterior, puede estarse de acuerdo con que esta Ley 15/2022, de 12 de julio configura un marco jurídico que, en definitiva, se plantea un reto sumamente ambicioso como se traslada en el preámbulo como es "dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas".

Por lo tanto, con la inclusión de las nuevas y diversas causas de discriminación se pretende ofrecer un marco jurídico de protección "cuya efectividad queda garantizada, conviene tenerlo muy presente, no solo con la nulidad de los actos y actuaciones discriminatorios –lo que incluye el despido– sino con las medidas de protección y reparación frente a la discriminación, la atribución de responsabilidad patrimonial y la reparación del daño y la tutela tanto judicial como administrativa contra la discriminación[13]". Una amplia extensión de la protección frente a la discriminación por razón de la orientación o identidad sexuales en el entorno laboral cuyo principal propósito es ofrecer un entorno laboral diverso e inclusivo.

[12] Rivas Vallejo, P.: *"Protección constitucional de la discriminación por identidad de género: prueba indiciaria y carga probatoria"*, Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 8, 2024.

[13] Grau Pineda, C.: *La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. La inclusión de nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación*, Femeris, Vol. 8, núm. 2, 2023, p. 46.

1.2.2. 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 fase a nivel estatal ha culminado, por el momento, con la entrada en vigor temporalmente a la par que la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de la Ley LGTBI[14]. Una norma que tiene como objetivo "desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad". Y que, además, tiene una ampliación de su campo de actuación al ámbito del trabajo en varios de sus articulados[15].

En primer lugar, el Título I se orienta a las actuaciones de los poderes públicos, en cuanto a la concreción de los criterios y pautas de actuación llevadas a cabo por los servicios públicos para que se adapten y promuevan la igualdad de trato hacia las personas LGTBI, el reconocimiento y respaldo institucional a la diversidad en orientación e identidad sexual, expresión de género, características y tipos de familia. También se incorpora la promoción de la sensibilización y el respeto a la diversidad, la implementación de indicadores y métodos para analizar las causas del desarrollo de discriminaciones, entre otras.

Dentro del Capítulo I del Título I, se integra la sección 3 "medidas en el ámbito laboral", el art. 14 recoge un conjunto de "medidas adecuadas y eficaces" cuya finalidad debe orientarse a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral -arts. 14 a), f) y g)- al respeto y promoción de la diversidad en el ámbito de la formación y sensibilización profesional – arts. 14 b) y c)- al reconocimiento y evaluación de las políticas de igualdad en el sector público y privado – arts. 14 d) y h)- como la incorporación de la diversidad en la negociación colectiva y en políticas internas – art. 14 e)-.

A continuación, el art. 15 concreta una nueva obligación para las empresas ya que aquellas que cuenten con "más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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".

En segundo lugar, la Ley 4/2023, de 28 de febrero no se olvida del carácter preventivo *ex* art. 14.2 LPRL de "garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo". A este respecto, la Sección 4 del Capítulo I del Título I, concreta las medidas en el ámbito de la salud. Entre otras, el art. 16 incide en cuestiones tan relevantes como promover el estudio y la investigación de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI, adaptando a este fin los sistemas de información sanitaria y vigilancia de enfermedades, con pleno respeto a la intimidad de las personas y la confidencialidad de los datos; y facilitar que las estrategias, planes y actuaciones de promoción de la salud y prevención, así como otras con impacto en la salud, se dirijan a abordar y reducir las desigualdades identificadas; orientar la formación del personal y profesionales de la sanidad al conocimiento y respeto de la orientación sexual, identidad sexual,

[14] Vizcaíno Ramos, I.: "El monumental error de técnica jurídica, relativo a la Ley de empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley trans", en VV.AA.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, Madrid, AEDTSS, 2023.

[15] Luque Parra, M.: "Proyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: aspectos laborales más relevantes", en VV.AA.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Madrid, AEDTSS, 2022.

expresión de género y características sexuales, así como de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI; y aprobar y desarrollar protocolos que faciliten la detección y comunicación a las autoridades competentes de las situaciones de violencia discriminatoria ejercida contra una persona por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

En suma, el art. 62.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, dispone que "las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato". Por lo que se pone el foco de atención en la evaluación y planificación preventiva de aquellas actuaciones que pudieran atentar contra los derechos de las personas LGTBI en el ambiente laboral *ex* arts. 4.2 c), d) y e).

Una cuestión cierta es que este desarrollo legislativo propio y específico para el colectivo LGTBI a nivel estatal no destaca por su temprana adopción. Por el contrario, con anterioridad a su entrada en vigor pueden señalarse ejemplos de varias CCAA tales como Andalucía, Valencia, Aragón, Madrid, Islas Baleares y Extremadura entre otras. No obstante, bien es cierto que este marco jurídico ha sido abiertamente criticado por la doctrina por su "carácter programático[16]".

1.2.3. 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

Por último, y tras un serio retraso, el pasado 9 de octubre se publicó en el BOE 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. Un desarrollo reglamentario para el cual el Gobierno contaba con un año desde su entrada en vigor tal y como se prevé en la Disposición final decimonovena de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Este Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre viene a dar respuesta a la concreción de la obligación impuesta en el art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

La justificación pudiera radicar en el gran peso que ha otorgado el legislador a la negociación colectiva como principal instrumento para diseñar estas medidas *ex* art. 4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Prueba de ello es que en el propio preámbulo de esta norma se prevé expresamente que "la regulación del contenido y alcance de estas medidas es fruto del diálogo social tras un largo y complejo proceso negociador desarrollado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales y empresariales Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores y Trabajadoras (UGT), Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), que acordaron junto con el Gobierno las medidas, contenidas en el real decreto, avalando así el proceso de elaboración de la norma".

Por lo tanto, el objetivo que se pretende abordar es desgranar en qué consiste esta aportación de "mínimos" por parte del poder legislativo en referencia a las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, así como la adopción de un protocolo específico de acoso y violencia contra el colectivo. Este análisis se pretende abordar desde un prisma preventivo, a fin de concretar cuáles son los principales retos que se plantean para salvaguardar la seguridad y salud. En definitiva, en garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para el conjunto de personas trabajadoras sin distinción alguna por su identificación u orientación sexual.

[16] Agra Viforcos, B.: *La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva*, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, núm. 10, pp. 44.

2. LA ACTUACIÓN PREVENTIVA FRENTE A LA LGTBIFOBIA EN EL TRABAJO

La LPRL insta a la empresa a dar cumplimiento de su deber de protección a la seguridad y salud de las personas trabajadoras a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo *ex* art. 14 LPRL. En relación con esta obligación o compromiso legal de la empresa con sus empleados, la STS 518/2021 de 12 de mayo, dispone que "al analizar el art. 4.2 d) ET, el cual reconoce el derecho de los trabajadores en la relación de trabajo, a su integridad física *ex* art. 15 CE. Y, por supuesto, el artículo 14.1 de la LPRL establece que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo lo que supone, no sólo que tienen derecho a que se adopten medidas que garanticen su seguridad y salud, sino que éstas han de ser eficaces y, lógicamente, en consonancia con la correcta y adecuada información de que se dispone en cada momento".

Esta obligación preventiva se materializa con una aplicación de medidas *ex* art. 15 LPRL a fin de evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y combatirlos en su origen. Por lo que, en la concurrencia de diferentes personas y durante un considerable tiempo en un centro, puesto o lugar de trabajo deben adoptarse todas aquellas acciones y medidas necesarias para implantar un lugar de trabajo libre de riesgos.

En este sentido, en cuanto a las actuaciones o manifestaciones LGTBIFóbicas a combatir pueden encontrarse situaciones como los chistes, la ridiculización, las burlas, entre otras. Este tipo de actuaciones que han sido definidas por la doctrina como "agresiones de baja o media intensidad[17]", proliferan con un campo de actuación mayor ante la complicidad y normalidad de su tratamiento social. Estas reprobables actuaciones constituyen la primera manifestación y dan continuidad a las de mayor intensidad, es decir, las actitudes agresivas, de hostigamiento y de agresión física y verbal.

Este marco jurídico se complementa con la protección frente al acoso y la violencia en el trabajo. Por orden cronológico, se debe hacer una mención al Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo[18]. Los interlocutores sociales llegan a este acuerdo a fin de sensibilizar, promocionar y respaldar la protección de las personas trabajadoras respecto a las acciones constitutivas de acoso y violencia en el lugar de trabajo. En cuanto a las características de este Acuerdo, se articula una declaración férrea de rechazo frontal frente a las conductas de acoso "cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo" y violencia "cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo". No obstante, sí que puede señalarse la clara intención de distinguir los conceptos acoso y violencia.

En suma, el punto cuarto de este Acuerdo Marco Europeo señala directamente una actuación preventiva orientada a la labor informativa y de sensibilización que las entidades deben adoptar internamente para disminuir las probabilidades de este tipo de situaciones. Asimismo, se hace hincapié en la articulación de un procedimiento de gestión, investigación y esclarecimiento de actuaciones de acoso y violencia.

[17] Morales Ortega, J.M.: "La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva", en VV.AA.: Realidad Social y discriminación, Morales Ortega, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 119.

[18] Comunicación emitida el 8 de noviembre de 2007 de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo firmado el 26 de abril de 2007 por la CES, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP sobre el acoso y la violencia en el trabajo. Se trata del tercer acuerdo autónomo que negociarán los interlocutores sociales europeos intersectoriales, tras una consulta realizada por la Comisión Europea según el artículo 138 del Tratado CE.

Por otro lado, la OIT aprobó el 21 de junio de 2019 el Convenio sobre la violencia y acoso (núm. 190) y la Recomendación sobre la violencia y el acoso (núm. 206)[19]. A este respecto, se ha de señalar el contenido y características del concepto "violencia y acoso", previsto en el art. 1 a y b) del Convenio 190 OIT ofreciendo dicha respuesta. En primer lugar, se unifican ambos conceptos -violencia y acoso- como "conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género". En segundo lugar, como subtipo del anterior concepto, la expresión "violencia y acoso por razón de género" se conecta con aquellas situaciones de "violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual". Para finalizar, el art. 1.2 del Convenio 190 OIT deja abierta la posibilidad para que los Estados firmantes incorporen en su ordenamiento interno una clarificación única o separada de los conceptos violencia y acoso.

Otro de los puntos más relevantes del Convenio 190 es la ampliación de los espacios de protección; en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo[20].

Téngase en cuenta que en torno a un 42% de las personas LGTBI han sufrido algún tipo de violencia verbal en el trabajo y un 75% de las personas consultadas reconoce haber presenciado algún tipo de este tipo de conductas. En suma, 7 de cada 10 personas LGTBI no se atreve a denunciar agresiones a sus superiores en el trabajo y solo se atienen 3 de cada 10 denuncias. Estos datos nos invitan a reflexionar obligatoriamente respecto a qué clima laboral se está asentando en nuestro sistema de relaciones laborales que impide el libre desarrollo de este colectivo y rompe con su dignidad, integridad física y moral, igualdad y no discriminación.

Por consiguiente, y a tenor de lo dispuesto tanto en el Convenio 190 OIT (arts. 1, 4, 5, 9, 10 y 11) como en la Recomendación 206 OIT (apartado 8 y apartado 23) en la violencia y acoso en el ámbito laboral adquiere un posicionamiento e importancia singular desde el punto de vista de la evaluación preventiva como riesgo psicosocial.

Entre algunas de las consecuencias que pueden mermar la seguridad y salud de las personas que sufran este tipo de acciones reprobables, pueden señalarse la afectación del estado anímico, la depresión y/o conductas suicidas, baja autoestima, el aislamiento y fobia social, el temor a salir a la calle y la propia culpabilidad de la persona. Esto nos lleva a reflexionar sobre la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo ante condiciones de organización y exposición en el trabajo que permiten o posibilitan la comisión de comportamientos LTGBIFóbicos[21].

[19] *Vid*., en detalle Lousada Arochena, F.: *"El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia el acoso en el trabajo"*, Revista de Derecho Social, núm. 88, 2019, pp. 55-74. De Vicente Pachés, F.: *"El convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo",* Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF, núm. 448, 2020, pp. 69-106.

[20] Yagüe Blanco, S.: *"Violencia y acoso en el trabajo: Un análisis del nuevo concepto a la luz del 190 convenio de la OIT"*, Revista Inclusiones: Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, Vol. 8, núm. Extra 4, 2021, p. 35.

[21] Fernández Ramírez, M.: Claves para la integración de las personas LGTBI en un circuito laboral heteronormativo, Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 12, núm. 3, 2024, p. 16.

Con lo cual, y en consonancia con un sector doctrinal, puede estarse de acuerdo con que "no podemos limitarnos a considerar como riesgos solamente aquellas situaciones que han causado accidentes y enfermedades, sino que habrá que entender por riesgos profesionales todas aquellas situaciones de trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de los trabajadores[22]". Por lo que, este tipo de conductas LGTBIFóbicas pueden integrarse dentro del concepto de riesgo laboral.

Fruto de este tratamiento no debe olvidarse el régimen infractor que pudiera ser objeto de comisión por parte de las empresas. A tal respecto, la disposición final sexta de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, ha modificado el apartado 13 bis del artículo 8 LISOS. De esta manera, podrá ser constitutiva de una infracción muy grave aquella que constituya "el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo".

Lo anterior, nos lleva a analizar a continuación las actuaciones que, derivadas del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, pueden actuar desde el prisma preventivo en la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Así, se procederá a analizar las actuaciones que deben llevar a cabo las empresas en la implementación de medidas planificadas y la configuración o adaptación del protocolo de acoso y violencia contra las personas LGTBI.

2.1. Las medidas planificadas para afrontar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Tal y como se ha abordado previamente, la Ley 4/2023, de 28 de febrero en su art. 15 ha instaurado una nueva obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras en plantilla. Esta obligación se traduce, además, en dos líneas de actuación: en primer lugar, adoptar "un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI"; y, en segundo lugar, elaborar un "protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI".

Estas actuaciones específicas en el ámbito de la empresa se suman a las responsabilidades asumidas por la negociación colectiva ya que, de conformidad con el art. 14 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero "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".

A este respecto, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva recoge expresamente un apartado específico por el que se comparte "la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad".

En concreto, se plantean varias líneas de trabajo paras las empresas obligadas a ello[23]: promover plantillas heterogéneas, crear espacios de trabajo inclusivos y seguros, favorecer la integración y la

[22] De Vicente Pachés, F.: *Ciberacoso en el trabajo*, Atelier, Barcelona, 2018, p. 171.

[23] Ello no obsta a observar o ampliar el campo de protección a efectos de incidir en aspectos como la inserción laboral, las condiciones laborales (promoción profesional, salario, formación permisos, conciliación, riesgos psicosociales, uso de zonas y tiempos comunes, vestimenta, protección social, extinción contractual), así como medidas de mejora

no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas *ex* art. 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, así como asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

2.1.1. La formación, sensibilización y el lenguaje

En primer lugar, no hay que negar el grado de importancia que adquiere una actuación como el cumplimiento por parte de la empresa del deber de formación preventiva. No debe olvidarse ni pasarse por alto que la LPRL enmarca su objetivo en "promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo", *ex* art. 2.1 LPRL.

Este derecho – deber, es decir, la formación en materia preventiva de las personas trabajadoras se articula en el art. 19 LPRL de manera que "el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo". Esta obligación preventiva de la empresa se justifica en el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras *ex* art. 14 LPRL.

De este modo, la formación se articula como instrumento o herramienta preventiva que bien diseñada permite trasladar a las personas trabajadoras un conjunto de habilidades y conocimientos preventivos necesarios para ahuyentar los riesgos, pero también para garantizar la efectividad de las medidas preventivas que pudieran adoptarse con su participación directa *ex* art. 19.4 ET.

La formación preventiva en esta materia constituye una herramienta fundamental de promoción de cultura organizacional segura y saludable. De esta manera, la formación constituye un elemento sumamente determinante en el grado de alcance de la evaluación y puesta en práctica de los elementos preventivos para combatir el acoso y violencia en el entorno laboral. Ello conlleva a que la empresa adopte una determinada posición respecto al compromiso y erradicación de este tipo de comportamientos para garantizar un entorno laboral inclusivo y libre de prejuicios o estereotipos discriminatorios[24].

En adición, uno de los parámetros que permite medir el éxito de las políticas internas sobre erradicación de las potenciales actuaciones LGTBIfóbicas es la comunicación y puesta en conocimiento a la plantilla de las medidas planificadas *ex* art. 18 LPRL. La puesta en práctica de una correcta comunicación a la plantilla permite combatir positivamente las situaciones de acoso y violencia, así como de discriminación. Con lo cual, el principal objetivo de las empresas no debe acabar o finalizar con la elaboración y publicación de las medidas o el correspondiente protocolo de actuación. Todo lo contrario, la finalidad debe orientarse a promocionar y potenciar la puesta en conocimiento por la totalidad de la plantilla.

Y en cuanto a las labores de sensibilización, resulta determinante para garantizar la inclusión del colectivo LGTBI en la empresa efectuar una revisión de la política de comunicación interna y externa de la empresa. Todo ello en aras de identificar las prácticas internas (palabras, imágenes o

del entorno laboral (confianza, comunicación, lenguaje inclusivo, actos simbólicos y convenios con asociaciones LGTBI)., tal y como señala Morales Ortega, J.M.: *Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. Especial, 2021, pp. 235-253.

[24] STJUE C-81/2012 Asociaţia ACCEPT y Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării. STJUE C-507/18 - NH/Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI - Rete Lenford.

slogans) que pudieran constituir un agravio a la diversidad e inclusividad. Una sensibilización que puede estar en concordancia con la apuesta por las políticas de comunicación o políticas lingüísticas inclusivas de las empresas plasmando su compromiso al respecto; en la web oficial, en la comunicación externa, en la identificación personal de acuerdo con el género con el que se identifique la persona trabajadora, en la información al resto de la plantilla de los parámetros de no discriminación en la utilización del lenguaje, en las actuaciones con clientes, colaboradores, entre otras. Esta actuación coordinada contribuye a consolidar una cultura empresarial comprometida con la integración y satisfacción del colectivo LGTBI para propiciar un espacio de trabajo que permita desenvolverse sin atisbo de miramientos discriminatorios.

En esta línea, el anexo I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, determina que las empresas deberán adoptar con carácter mínimo las siguientes medidas planificadas:

— 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.

Tras lo anterior, puede destacarse que la mayoría de los protocolos de acoso y violencia LGTBI revisados incorporan dentro de las medidas preventivas actuaciones dirigidas por ejemplo a: un manual de bienvenida, campañas informativas y de concienciación del personal, una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual, formación general sobre el protocolo y formación específica para la dirección, jefaturas y personal que gestiona equipos, entre otras.

Por otro lado, se destaca un aspecto crucial para medir el grado de alcance en la práctica de las medidas, es decir, las características que debe reunir esa información; fácil de entender por la plantilla, la accesibilidad a razón del canal de información seleccionado, coherente con el puesto de trabajo desempeñado, coordinada con el resto de las políticas internas de la empresa y, preferiblemente, negociada con la representación de las personas trabajadoras.

2.1.2. La intervención en la identificación de las condiciones de trabajo: un entorno de trabajo diverso, seguro e inclusivo

El art. 15 de la LPRL referido a los principios de la actuación o acción preventiva que debe llevar a cabo la empresa, determina, entre otras, la adaptación del trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de este en la salud.

Por tanto, deberá adoptar "un conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo", *ex* art. 4.1 LPRL. Y esta encomienda se materializa en el correspondiente plan de prevención de riesgos laborales, cuyos instrumentos esenciales para su gestión y aplicación son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva *ex* art. 16.2 LPRL.

Todo ello, sin desvirtuar la necesidad de adoptar medidas preventivas concretas y específicas dada la heterogeneidad del colectivo LGTBI[25] ya que su invisibilidad podría ocasionar la contribución y pervivencia de situaciones generalmente de carácter psicosocial con repercusión en su salud[26]. Esta actuación requiere una visión amplia del proceso preventivo en cuanto a la identificación, evaluación e implementación de unas condiciones de trabajo seguras y saludables; y que irremediablemente están interrelacionadas con la diversidad y características personales de la plantilla que desempeña dichas tareas (edad, género, condición física, etc.). Este proceso adquiere una relevancia vital en tanto en cuanto las entidades deben cumplir con una normativa técnica muy específica y son deudoras de un deber de seguridad y salud frente a los riesgos laborales (mecánicos, biológicos, físicos, ergonómicos, químicos, psicosociales y ambientales). En este sentido, la construcción de un entorno de trabajo seguro y saludable conlleva reconocer e identificar la diversidad de las plantillas y afrontar un proceso de prevención de los riesgos con medidas específicas para mitigar tales riesgos.

En esta línea, se encuentra el marco del cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible en el que se han incorporado como elementos centrales el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT[27] (creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social). Una política que se ha materializado, en materia de empleo, en el Objetivo 8 de la Agenda 2030 "Trabajo Decente y Crecimiento Económico" en cuando se insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; entre sus metas, "proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores".

Por otro, el Marco Estratégico Europeo de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo 2021-2027 realiza varios llamamientos en este sentido. En primer lugar, cuando señala el fomento de la salud en el trabajo como "base fundamental de una economía y una sociedad fuertes y resilientes". En segundo lugar, cuando reconoce la diversidad, las diferencias y desigualdades de género, y la lucha contra la discriminación constituyen un aspecto clave en la garantía de la seguridad y salud en el trabajo como en la propia evaluación de los riesgos. Y, por último, con una expresa apreciación a "la violencia, el acoso o la discriminación en el lugar de trabajo por razón de sexo, edad, discapacidad, religión o convicciones, raza u origen étnico u orientación sexual pueden afectar a la salud y la seguridad de los trabajadores y, por este motivo, acarrear consecuencias negativas para las personas afectadas, sus familias, sus compañeros de trabajo, sus organizaciones y la sociedad en general". Y en el caso de España, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 recoge en el objetivo 4 "Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad" aunque tímidamente una previsión sobre la diversidad en las empresas. Para ello, insta a "contribuir a la integración de todos los colectivos luchando contra cualquier forma de discriminación, acoso y violencia en el ámbito laboral, y promover lugares de trabajo inclusivos que garanticen la salud de las personas trabajadoras".

[25] Aguilar del Castillo, M.C.: "La invisibilidad de la diversidad del colectivo LGTBI como factor de riesgo laboral", en VV.AA.: Realidad Social y discriminación, Morales Ortega, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022, p.166.

[26] Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.

[27] Conferencia Internacional del Trabajo – Memoria del director general: Trabajo Decente, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

Sobre este nivel de protección preventivo al colectivo LGTBI, el sindicato CCOO[28] identifica cuáles deberían ser las líneas de trabajo en la intervención, identificación y evaluación de las condiciones de trabajo:

— La identificación y evaluación de la afectación de la exposición laboral durante el proceso de hormonación de personas en transición.

— La consideración de la situación de especial vulnerabilidad o sensibilidad a ciertos riesgos y condiciones de trabajo *ex* art. 22 LPRL[29].

— La exposición a riesgos químicos y a otro tipo de exposiciones que puedan afectar a la salud de las personas LGTBI.

Este conjunto de medidas estima CCOO que requieren, tal y como se indica en el art. 16 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, mediante la promoción del estudio e investigación de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI, adaptando a este fin los sistemas de información sanitaria y vigilancia de enfermedades, con pleno respeto a la intimidad de las personas y la confidencialidad de los datos; y facilitar que las estrategias, planes y actuaciones de promoción de la salud y prevención, así como otras con impacto en la salud, se dirijan a abordar y reducir las desigualdades identificadas; orientar la formación del personal y profesionales de la sanidad al conocimiento y respeto de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como de las necesidades sanitarias específicas de las personas LGTBI; así como aprobar y desarrollar protocolos que faciliten la detección y comunicación a las autoridades competentes de las situaciones de violencia discriminatoria ejercida contra una persona por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

En consonancia con esta intervención en el entorno laboral, el Anexo I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, determina que las empresas deberán promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

En definitiva, en aras de alcanzar una heterogeneidad de las plantillas y un entorno laboral diverso y seguro caracterizado por el respeto a las diferentes identidades o concepciones de género resulta necesario intervenir a través de instrumentos internos. Esta actuación puede y debe llevarse a cabo no solo a través de las medidas planificadas indicadas en el Anexo I sino también de forma coordinada con la implementación de los protocolos de acoso y violencia cuyo tratamiento se expone a continuación.

[28] Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental: *"La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales"*, Confederación Sindical de CCOO, 2023, p. 26.
Grupo de trabajo de la RED LGTBI+ de CCOO

[29] Sobre esta cuestión, un sector doctrinal opina que "la cuestión por determinar es si la orientación sexual y la identidad de género de una persona es susceptible de demandar una especial protección jurídica de carácter preventivo. Entendemos que la respuesta es afirmativa en la medida en la que cada persona es única en sus características y vivencias al respecto y, en su afectación a su salud tanto física como psíquica". en Aguilar del Castillo, M.C.: "La invisibilidad de la diversidad del colectivo LGTBI como factor de riesgo laboral", en VV.AA.: Realidad Social y discriminación, Morales Ortega, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022, p.162.

2.2. El protocolo para combatir el acoso y la violencia contra las personas LGTBI en el trabajo

La segunda obligación impuesta a las empresas es la implementación de un protocolo frente al acoso y a la violencia contra las personas LGTBI donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección frente a estos *ex* art. art. 7 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. Esta nueva obligación o modelo de protocolo no constituye una novedad por cuanto ya hemos tenido conocimiento de obligaciones similares. En primer lugar, la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre mujeres y hombres en relación con el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral para la libertad sexual imponen la adopción de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo con medidas negociadas con la representación de las personas trabajadoras. En segundo lugar, el acoso psicológico o moral[30] sin atribución a una causa discriminatoria, si bien no cuenta con un apoyo legal expreso salvo penalmente *ex* art. 173 CP[31], las empresas sí deben adoptar medidas negociadas con la representación de las personas trabajadoras a fin de evitar potenciales conductas atentatorias contra la integridad moral en la relación de trabajo[32].

Con la entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, se ha dado un paso más y de gran importancia para desarrollar acciones y medidas de protección para el colectivo LGTBI en el entorno laboral. Un reconocimiento jurídico que amplía y consolida derechos a favor del colectivo LGTBI y que, conjuntamente, contribuye a seguir en la lucha por alcanzar la igualdad real y efectiva de oportunidades y no discriminación en las relaciones laborales[33].

En tercer lugar, y para el supuesto que aquí nos ocupa, este protocolo debe ajustarse, como mínimo[34], al contenido establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, a saber:

— La declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

— Ámbito de aplicación.

[30] VV.AA.: *NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

[31] *Vid*., al respecto por el interés de la materia en Sempere Navarro, A.V.: *"Restrictivo concepto de acoso laboral a efectos penales"*, Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 2, 2021.

[32] Siguiendo la aportación de Moreno Solana, A.: *Los Protocolos de Acoso (Sexual, por Razón de Sexo, LGTBI, Acoso Moral): ¿Son una obligación legal de todas las Empresas?*, El Foro de Labos, 2023.

[33] Sobre esta nueva obligación empresarial, un sector doctrinal considera que es cierto que estas nuevas obligaciones constituyen una ampliación de derechos para el colectivo LGTBI. No obstante, este avance es parcial, por lo que, y como propuesta de trabajo, se adentra a aportar diversas líneas de actuación a fin de propiciar entornos o espacios de trabajo inclusivos: lograr el compromiso de la alta dirección en la gestión e implementación de un plan estratégico acerca de la diversidad del colectivo LGTBI, consensuar políticas internas sobre la prohibición de la discriminación y acoso por identidad y orientación sexual, expresión de género y/o características sexuales, implantar programas/plan de promoción de la diversidad en la empresa, desarrollo de acciones de sensibilización y programas de formación, entre otras. *Vid*., González Cobaleda, E.: *Miradas y desafíos jurídico-laborales a la diversidad sexual y de género*, Madrid, Dykinson, pp. 130-132.

[34] Una versión más amplia sobre el contenido mínimo de este tipo de protocolos incluiría los siguientes: declaración de principios o intenciones; compromiso y obligaciones de las empresas; definiciones; Acoso horizontal y vertical tanto ascendente como descendente; ámbito de aplicación; órganos gestores o comisiones de acoso; fijación de las medidas preventivas; procedimiento (informar y formal); protección de la víctima. *Vid*., en Morales Ortega, J.M.: "La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva", en VV.AA.: *Realidad Social y discriminación,* Morales Ortega, J.M.(Dir.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 122-125.

— Principios rectores y garantías del procedimiento.

— Procedimiento de actuación.

— Resolución.

Esta obligación para las empresas, contar con un protocolo contra el acoso y violencia del colectivo LGTBI, se entendería cumplida por dos vías de conformidad con el art. 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre. La primera, las empresas deberían iniciar el protocolo desde cero partiendo del contenido mínimo aportado en líneas anteriores. La segunda, cuando exista un protocolo de acoso y violencia y se lleven a cabo las modificaciones necesarias para ampliar y prever el contenido mínimo previsto en el Anexo II; salvo que, en su caso, ya las recogiese. Esta lectura finalista del precepto pretende causar la menor dispersión e inseguridad en el cumplimiento de las obligaciones legales de las empresas, priorizando a razón de lo que opina un sector doctrinal, la configuración de un único documento o protocolo que prevea las diferentes modalidades y situaciones acoso en el trabajo[35].

En suma, hay quienes auguraban una intención más tuitiva y garantista en el desarrollo reglamentario aquí examinado que fructificase en una nueva obligación legal para las empresas para proteger al colectivo LGTBI en el ámbito laboral. Se está haciendo referencia a una interpretación finalista del art. 15 de la Ley 4/2023 en cuanto a la configuración y equiparación del "Plan LGTBI" con el Plan de Igualdad *ex* art. 45 y ss. LOI y 11 RD 901/2020. Sin embargo, y pese a las previsiones iniciales, no se ha insertado una obligatoriedad de registrar dichas medidas. Esta decisión puede alcanzar una respuesta clara de conformidad con el art. 12 del RD 901/2020, ya que ni siquiera se ha modificado el depósito voluntario de las medidas, acordadas o no, de las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo de conformidad con los arts. 45.1 y 48 de la LOI.

Fruto de la incertidumbre e inseguridad jurídica de las empresas derivada del retraso reglamentario, si se accede al REGCON puede comprobarse como un número limitado de empresas ha llevado a cabo el depósito voluntario *ex* art. 12 RD 901/2020; aunque sin poder acceder a su contenido lo cual impide verificar o estudiar buenas y no tan buenas prácticas.

Pese a lo anterior, no constituye un obstáculo insalvable ya que pueda identificarse cuál ha sido el tratamiento de la negociación colectiva respecto al acoso por razón de orientación sexual. En aras de dar respuestas a este análisis, un sector doctrinal se ha aventurado a desgranar los contenidos de una muestra sumamente amplia de convenios colectivos[36]. Entre las conclusiones pueden destacarse lo siguiente:

— En cuanto a las declaraciones e identificación de las conductas constitutivas de acoso y violencia al colectivo LGTBI: la tendencia en la negociación colectiva ha sido incluir referencias genéricas de repudio a las diferentes acciones o conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. Pese a ello, se ha considerado positivamente la mención e

[35] Nieto Rojas, P.: *El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad*, Revista Labos, Vol. 4, núm. Extraordinario, p. 136.

[36] Morales Ortega, J.M.: "La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva", en VV.AA.: Realidad Social y discriminación, Morales Ortega, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 117-121. Agra Viforcos, B.: *"La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva"*, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, núm. 10, pp. 45-60.

inclusión al colectivo LGTBI o a la orientación sexual como riesgo específico, ya que pueden identificarse como buenas prácticas al respecto.

Por consiguiente, la principal crítica radica en la necesidad de ahuyentar el papel meramente declarativo de intenciones a un sentido más concreto y específico; es decir, completar esta labor declarativa y de respaldo frente a la erradicación de tales actos. Con ello quiere decirse que, ante este tipo de situaciones, deben adoptar cuantas medidas preventivas fueran necesarias y que debe constar o conllevar una coordinación con el plan preventivo de la empresa en la línea marcada con el Convenio 190 OIT.

— Por otro lado, la determinación del régimen infractor de las conductas constitutivas de acoso y violencia al colectivo LGTBI: el tratamiento sancionador de las conductas constitutivas de acoso LGTBI despierta un cierto interés por el resultado obtenido. Así, bien es cierto que lo habitual es que los convenios colectivos recojan el acoso en el régimen infractor; no del mismo modo para el acoso LGTBI ya que se suelen limitar al acoso por razón de orientación sexual. Por otro lado, se detecta una ampliación de los sujetos pasivos o víctimas -terceras personas relacionadas con la empresa- mucho más garantista que la prevista por el ET *ex* art. 54 ET. No obstante, se señala la infravaloración de las denominadas "agresiones de baja o media intensidad[37]" que tradicionalmente han sido aceptadas en la sociedad en general[38]; ello implica que o bien no se incorporan o bien son calificadas como falta leve. Esta calificación difiere respecto de aquellas actitudes que sí atentan directamente con carácter discriminatorio u ofensivo al colectivo LGTBI obteniendo mayor respaldo sancionador -grave y muy grave-.

Esta actuación en la negociación colectiva sugiere una buena práctica respecto a las líneas de trabajo futuras en la concreción de todas y cada una de las prácticas potencialmente constitutivas de acoso o violencia LGTBI[39]. En concreto, respecto al acuerdo sobre otorgar la calificación correspondiente a las citadas "agresiones de baja o media intensidad" y que obtengan el respaldo sancionador que merecen. Además, en la determinación específica de un régimen infractor y sancionador para cada una de estas modalidades en el caso de que se opte por un único documento de acoso y violencia en el trabajo.

[37] Morales Ortega, J.M.: "La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva", en VV.AA.: Realidad Social y discriminación, Morales Ortega, J.M.: (Dir.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 119.

[38] En este momento resulta de interés destacar varios pasajes de la STSJ 98/2024 de Aragón, de 12 de febrero: "la actora ha estado sometida a una conducta habitual de denigración y menosprecio por razón de su identidad sexual, que menoscaba el derecho a la igualdad y a la integridad física y moral. No estamos hablando de un hecho puntual, sino de actuaciones que se han sucedido en varias ocasiones, probadas en la sentencia de instancia tres, por parte de sus compañeros de trabajo de Aneto, empresa contratada por Rhenus, con conocimiento de los responsables de ambas mercantiles, sin que se hayan hecho efectivas medidas". (…) "Por otra parte la responsabilidad de Aneto deriva de su falta de actuación suficiente pese a tener conocimiento de la situación de acoso que estaba viviendo la trabajadora demandante desde el 15 de septiembre, y en su condición de empleadora de los trabajadores autores de los hechos y de la demandante. Consta probado que la actora había hablado con el responsable de Aneto en Rhenus, (…) y no consta que tomaran medida alguna, ni abrieran protocolo de acoso, o incoaran expediente disciplinario frente a los autores de las conductas vejatorias, limitándose a decir a los trabajadores que evitaran comentarios vejatorios y cambiar de turno. Lo cierto es que a 21 de diciembre, en que sucede un nuevo incidente similar, la situación de hostigamiento continúa, sin que por la empresa se adoptara medida alguna. Suficientes para evitar que continuara con esta actitud de hostigamiento y menosprecio hacia la demandante. "Estamos hablando de comentarios claramente vejatorios hacia la actora por razón de su orientación sexual, que se hacían en público, en presencia de otros compañeros de trabajo, sin que se pueda hablar de que mediara provocación alguna por parte de la trabajadora"

[39] Morales Ortega, J.M.: *Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. Especial, 2021, p. 248.

Y tras lo anterior, no debería pasar desapercibida la potencialidad del uso de las redes sociales para efectuar una actuación acosadora y violenta orientada el colectivo LGTBI. Con ello se está haciendo referencia al ciberacoso, es decir, aquella acción encaminada a "amenazar, hostigar, humillar o causar otro tipo de molestias a una persona, generalmente de forma regular o repetida, por medio de la tecnología". En este sentido, y en sintonía con el análisis anterior, los protocolos y convenios que aborden dicha situación deben concretar y prever expresamente las conductas que pudieran ser objeto de infracción cometidas por esta vía tecnológica.

Una actuación, la implementación efectiva del protocolo de acoso y violencia, que debe estar coordinada con otra política interna; la política de uso de dispositivos digitales *ex* art. 87 LOPDGDD[40]. Téngase en cuenta que el continuo avance y utilización de los medios tecnológicos tanto de uso personal como profesional habilita numerosas posibilidades de comisión de tales acciones al potencial infractor; y, por ende, le permite situarse o escudarse en una posición ventajosa de anonimato[41]. Ello sin perjuicio de que exista una previsión normativa robusta que procura proteger a las víctimas al depositar sobre la empresa la adopción de mecanismos preventivos (*ex* art. 3 Convenio 190 OIT y 14 LPRL) y reactivos (poder disciplinario art. 54.2 c) y g) ET), a fin de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

3. EL CONTROL ADMINISTRATIVO DEL CUMPLIMIENTO Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO Y VIOLENCIA AL COLECTIVO LGTBI

Una cuestión que no debe pasar desapercibida es cómo se efectuará la revisión de su aplicabilidad y efectividad en la práctica, es decir, su adopción en las empresas. Por tales motivos, es momento de hacer referencia expresa a la tutela administrativa referida al control y cumplimiento de esta nueva obligación legal impuesta a las empresas. A tal respecto, debe señalarse que el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre no modifica en ningún aspecto -ni suprime ni añade- nada en el cuerpo normativo de la Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta duda jurídica no tiene un valor menor por cuanto es evidente que el carácter disuasorio permite al potencial infractor, identificar los perjuicios reputacionales y económicos que pudiera conllevar esta inacción legal. Téngase en cuenta que, en función del precepto en el que pueda incluirse la eventual infracción, las consecuencias podrían ser de gran calado en la práctica para las entidades[42].

Dicho lo anterior, y ante el absoluto silencio en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, ¿dónde podría encuadrarse el incumplimiento del protocolo frente al acoso y a la violencia contra las personas LGTBI[43]? La solución pudiera ser la siguiente:

---

[40] Miñarro Yanini, M.: *"La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención",* Revista Documentación Laboral, núm. 119, 2020, p. 22. Álvarez del Cuvillo, A.: *"El Ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica",* Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 157, 2021, p. 189.

[41] Molina Navarrete, C.: *"Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío"*, Diario La Ley, núm. 7871, 2019, p. 9.

[42] Nieto Rojas, P.: El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad, Revista Labos, Vol. 4, núm. Extraordinario, p. 138. Nieto Rojas, P.: *El desarrollo de las medidas LGTBI en el RD 1026/2024 ¿Un nuevo contenido negocial?*, El Foro de Labos, 2024.

[43] Guzmán, M.E., Rodríguez-Piñeiro, M.: *Aspectos laborales de la Ley LGTBI*, Periscopio Fiscal y Laboral-PWC, 2024.

a) En el caso de que el protocolo frente al acoso y a la violencia contra las personas LGTBI se articule a través del Convenio Colectivo o Plan de Igualdad aplicable, es decir, supuestos recogidos en el art. 4 a), b) y c) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre: podría tipificarse *ex* art. 7.13 LISOS como una infracción grave al constituir un incumplimiento de "las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad establecen la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación".

b) En el caso de que el protocolo frente al acoso y a la violencia contra las personas LGTBI se articule en ausencia de convenio y/o representación legal de las personas trabajadoras, es decir, supuestos del art. 4 d) y e) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre: el incumplimiento de esta obligación quedaría reducida a una infracción leve *ex* art. 6.6 LISOS como una infracción leve encuadrada por analogía en "cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales".

Además, y pese a que se ha señalado la "prioridad" por un criterio de uniformidad y operatividad de un mismo protocolo de acoso y violencia, lo cierto es que la doctrina se ha mostrado tajando y contraria; tanto en integrar el protocolo LGTBI en el seno del Plan de Igualdad o en articular un "Plan LGTBI" puesto que existen suficientes razones para impedir un diagnóstico[44] para este colectivo como para descartar su inclusión como contenido mínimo de dichos planes[45].

4. UNAS BREVES REFLEXIONES FINALES

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre ha venido a instaurar un contenido mínimo e indispensable por el cual se pretende respaldar el acceso a un empleo seguro y saludable libre de estereotipos o sesgos discriminatorios por razón de la orientación sexual u diversidad de género.

Tras lo anterior, resulta necesario que las entidades empresariales implementen las acciones que fueran necesarias para "promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital" *ex* art. 48 LOI. Todo ello en aras de efectuar todas aquellas actuaciones preventivas -frente a las reactivas- posibles a fin de desvanecer o difuminar en la medida de lo posible la materialización en la práctica de un ataque contra los derechos de las personas LGTBI.

Para ello, los esfuerzos deberán depositarse en una doble vía que canaliza la actuación preventiva. Por un lado, en cuanto a las medidas de información, sensibilización y formación, así como de adaptación del entorno de trabajo acorde a la diversidad e inclusividad del colectivo LGTBI. Y, por otro, respecto a la configuración del protocolo de acoso y violencia con las medidas apropiadas y necesarias para prevenir las potenciales acciones atentatorias contra la dignidad y la integridad física y moral del colectivo LGTBI en el medioambiente laboral. Para ello se deberá configurar un documento eminentemente práctico que recoja aspectos tales como: el concepto, alcance y conductas que los identificar, las medidas preventivas a adoptar -en concreto el análisis de riesgos psicosociales-, la sensibilización, formación e información sobre la identificación, detección de conductas,

[44] Fabregat, G.: *Dudas sobre la implantación efectiva de los planes de igualdad laboral real y efectiva del colectivo LGTBI*, Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, núm. 189, 2024, p. 2.

[45] Quienes sí están a favor, por ejemplo, Morales Ortega, J.M.: "La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva", en VV.AA.: *Realidad Social y discriminación*, Morales Ortega, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 102. Desde otra perspectiva, y por la desnaturalización de la esencia de los planes de igualdad, según Nieto Rojas, P.:*El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad*, Revista Labos, Vol. 4, núm. Extraordinario, p. 140.

comportamientos y su asociación al régimen sancionador, los medios o canales de denuncia, así como las medidas paliativas o restitutivas a la víctima.

En definitiva, estamos inmersos en una era legislativa progresista cuyo deseo es propiciar un marco jurídico solvente y robusto en aras de alcanzar la tan ansiada igualdad plena reconociendo la diversidad y la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, inclusive obviamente, el mundo del trabajo. Para ello se ha estimado conveniente depositar la responsabilidad -en gran parte- en el consenso entre las entidades empresariales y las representaciones de las personas trabajadoras de cara a pronosticar con garantías suficientes la materialización práctica de tales actuaciones.

Unos deseos, de cambio cultura, que se encuentran justificados ya que requieren mucha pedagogía y educación a fin de extenderse y materializarse en la sociedad en general y, especialmente, en la sociedad del trabajo, con las futuras generaciones.

BIBLIOGRAFÍA

Abad, T., Gutiérrez, M.: "*Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023. Retos y soluciones"*, Segunda edición, UGT-Área Confederal LGTBI, 2023, pp.21-23.

Agra Viforcos, B.: "*La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva"*, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, núm. 10, pp. 44.

Aguilar del Castillo, M.C.: "La invisibilidad de la diversidad del colectivo LGTBI como factor de riesgo laboral", en VV.AA.: Realidad Social y discriminación, Morales Ortega, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022, p.166.

Álvarez del Cuvillo, A.: *"El Ciberacoso en el trabajo como categoría jurídica",* Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, núm. 157, 2021, p. 189.

Borrillo, D.: "*Elementos para una teoría general de la igualdad y la no-discriminación a partir de la experiencia del derecho europeo"*, Derecho PUCP, núm. 71, 2013, p. 544.

Castro Medina, R.: "*La discriminación de las personas LGTBI: un análisis desde la perspectiva del empleo*", Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 12, núm. 3, 2024, pp. 404-405.

De Vicente Pachés, F.: *Ciberacoso en el trabajo*, Atelier, Barcelona, 2018, p. 171.

De Vicente Pachés, F.: *"El convenio 190 OIT y su trascendencia en la gestión preventiva de la violencia digital y ciberacoso en el trabajo",* Revista de Trabajo y Seguridad Social-CEF, núm. 448, 2020, pp. 69-106.

Fabregat, G.: "*Dudas sobre la implantación efectiva de los planes de igualdad laboral real y efectiva del colectivo LGTBI"*, Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, núm. 189, 2024, p. 2.

Fernández Ramírez, M.: *"Claves para la integración de las personas LGTBI en un circuito laboral heteronormativo"*, Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 12, núm. 3, 2024, p. 16.

González Cobaleda, E.: *Miradas y desafíos jurídico-laborales a la diversidad sexual y de género*, Madrid, Dykinson, p. 56.

Guzmán, M.E., Rodríguez-Piñeiro, M.: "*Aspectos laborales de la Ley LGTBI"*, Periscopio Fiscal y Laboral-PWC, 2024.

Grau Pineda, C.: *La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. La inclusión de nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación*, Femeris, Vol. 8, núm. 2, 2023, p. 46.

Lousada Arochena, F.: *"El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia el acoso en el trabajo"*, Revista de Derecho Social, núm. 88, 2019, pp. 55-74.

Luque Parra, M.: "Proyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: aspectos laborales más relevantes", en VV.AA.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Madrid, AEDTSS, 2022.

Martínez de Pisón Cavero, J.M.: *La identidad de género en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, Anuario de Filosofía del Derecho, núm. 38, 2022, pp. 108-109.

Miñarro Yanini, M.: *"La incidencia de las tecnologías de la información y de la comunicación en la seguridad y salud en el trabajo. Protección de datos y prevención de riesgos. Violencia tecnológica en el trabajo. Medios de prevención",* Revista Documentación Laboral, núm. 119, 2020, p. 22.

Montoro Romero, R.: "*La reforma del Estado de Bienestar: derechos, deberes e igualdad de oportunidades"*, Revista Española De Investigaciones Sociológicas, núm. 79, 2024, p. 24.

Molina Navarrete, C.: *"Redes sociales digitales y gestión de riesgos profesionales: prevenir el ciberacoso sexual en el trabajo, entre la obligación y el desafío"*, Diario La Ley, núm. 7871, 2019, p. 9.

Morales Ortega, J.M.: "*Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral"*, Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. Especial, 2021, p. 248.

Morales Ortega, J.M.: "La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva", en VV.AA.: Realidad Social y discriminación, Morales Ortega, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022, pp. 119.

Moreno Solana, A.: "*Los Protocolos de Acoso (Sexual, por Razón de Sexo, LGTBI, Acoso Moral): ¿Son una obligación legal de todas las Empresas?"*, El Foro de Labos, 2023.

Nieto Rojas, P.: "*El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad"*, Revista Labos, Vol. 4, núm. Extraordinario, 2024, p. 140.

Nieto Rojas, P.: "*El desarrollo de las medidas LGTBI en el RD 1026/2024 ¿Un nuevo contenido negocial?"*, El Foro de Labos, 2024.

Requena Montes, O.: *Apuntalando las bases de un derecho del trabajo con perspectiva de identidad de género*, Lex Social, Revista de Derechos Sociales, núm. 13, 2023, pp. 16 y ss.

Rivas Vallejo, P.: *"Protección constitucional de la discriminación por identidad de género: prueba indiciaria y carga probatoria"*, Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 8, 2024.

Sáez Lara, C.: *Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo"*, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, núm. 5, 2022, pp. 53 y ss.

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental: *"La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales"*, Confederación Sindical de CCOO, 2023, p. 26.

Sempere Navarro, A.V.: *"Restrictivo concepto de acoso laboral a efectos penales"*, Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 2, 2021.

VV.AA.: *NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

VV.AA.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 237.

VV.AA.: Realidad Social y discriminación, Morales Ortega, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022, p.162.

Vizcaíno Ramos, I.: "El monumental error de técnica jurídica, relativo a la Ley de empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley trans", en VV.AA.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, Madrid, AEDTSS, 2023.

Yagüe Blanco, S.: *"Violencia y acoso en el trabajo: Un análisis del nuevo concepto a la luz del 190 convenio de la OIT"*, Revista Inclusiones: Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, Vol. 8, núm. Extra 4, 2021, p. 35.