

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO RESPONSABLE DEL CAMBIO SOCIAL RESPECTO AL COLECTIVO LGTBI¹

COLLECTIVE BARGAINING AS THE DRIVING FORCE BEHIND SOCIAL CHANGE WITH REGARD TO THE LGBTI COMMUNITY

INMACULADA MARÍN ALONSO

Catedrática de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

ORCID: 0000-0002-8871-1020

RESUMEN

Palabras claves: diversidad, orientación sexual, colectivo LGTBI, negociación colectiva, conjunto planificado de medidas antidiscriminación

La negociación colectiva no había tenido, hasta el momento, un papel protagonista en la defensa de los derechos laborales del colectivo LGTBI o en la prohibición de discriminación por orientación o identidad sexual, enmarcándose la protección al mismo en la normativa general o común respecto del resto de trabajadores. Pero el papel pasivo o indiferente de la negociación colectiva en este ámbito cambia radicalmente cuando el legislador le atribuye, obligatoriamente, el rol de garante y promotor de los derechos laborales de los mismos al objeto de provocar un cambio social que permita la visibilidad y no segregación del colectivo LGTBI. En todo caso, la ampliación del espacio de actuación del convenio colectivo no se debe al mero reconocimiento formal de que la diferencia sexual es una causa hipotética de discriminación en el trabajo, sino que responde al deseo legal de que sean los agentes sociales los que, a través de la negociación colectiva, hagan real y efectiva la no discriminación del colectivo LGTBI. La negociación colectiva recibe así el mandato legal de incorporar cláusulas de promoción de la diversidad y eliminar la discriminación contra las personas LGTBI, a las que deberá facilitar un procedimiento específico para denunciar comportamientos contrarios a sus derechos, además de ser el instrumento para establecer las medidas necesarias que garanticen la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y el protocolo para prevenir acoso. El alcance de dicho mandato se sustancia mediante el RD 1026/2004, debiéndose valorar en este estudio si la negociación colectiva va más allá de lo exigido en la norma o se limita a asumir sus contenidos sin desarrollo ni regulación propia.

¹ Trabajo realizado en el marco del proyecto de investigación titulado “Herramientas para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión (HDLMRE), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades PID2023-147930B-I00 financiado por MICIU/AEO/10.13039/501100011033 y FEDER, UE.

ABSTRACT

Keywords: diversity, sexual orientation, LGBTBI community, collective bargaining, planned set of anti-discrimination measures

Until now, collective bargaining had not played a leading role in defending the labour rights of the LGBTBI community or in prohibiting discrimination based on sexual orientation or identity, with protection falling under general or common regulations applicable to all workers. However, the passive or indifferent role of collective bargaining in this area changed radically when the legislator made it mandatory for collective bargaining to guarantee and promote the labour rights of this group in order to bring about social change that would allow for the visibility and non-segregation of the LGBTBI community. In any case, the expansion of the scope of collective agreements is not due to the mere formal recognition that sexual difference is a hypothetical cause of discrimination at work, but rather responds to the legal desire for social partners to make non-discrimination against the LGBTBI community real and effective through collective bargaining. Collective bargaining thus receives the legal mandate to incorporate clauses promoting diversity and eliminating discrimination against LGBTBI people, for whom it must provide a specific procedure for reporting behaviour that violates their rights, as well as being the instrument for establishing the necessary measures to guarantee real and effective equality for LGBTBI people and the protocol for preventing harassment. The scope of this mandate is substantiated by RD 1026/2004, and this study must assess whether collective bargaining goes beyond what is required by the regulation or is limited to its contents without further development or regulation.

ÍNDICE

1. CUESTIONES PREVIAS
2. LA EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBI EN EL ÁMBITO PENAL Y CIVIL: DESPENALIZACIÓN Y MATRIMONIO IGUALITARIO
3. EL ÁMBITO SOCIAL COMO IMPULSOR DE GRANDES CAMBIOS SOCIALES EN RELACIÓN A LA SEXUALIDAD: INICIATIVAS INTERNACIONALES Y EUROPEAS EN LA PROTECCIÓN DEL COLECTIVO LGTBI
4. EL IMPULSO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI EN LA EMPRESA
5. UNA NUEVA AMPLIACIÓN DEL ESPACIO NATURAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
6. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES DEL COLECTIVO LGTBI

1. CUESTIONES PREVIAS

España es el segundo país del mundo con mayor porcentaje de población que afirma pertenecer al colectivo de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI, de ahora en adelante), alcanzado, en 2023, un 14% de la población, sólo por debajo de Brasil (15%) y cerca de los porcentajes de Suiza o Reino Unido¹. La discriminación basada en la diferencia sexual ha sido una constante en todos los países del mundo, circunstancia que ha impedido la normalización e integración social de un colectivo que, de momento, tiene baja presencia en el mercado laboral y una alta tasa de exclusión y pobreza. Así, en España, el *Informe Estado Socioeconómico LGTBI+ 2024* señala que un 30,6% de dicho colectivo tiene riesgo de pobreza, es decir, un 13% más que el resto de la población y que, además, perciben unas retribuciones inferiores (en torno a un 20% menos)². La contrapartida de estos datos la encontramos en la alta tasa de trabajo autónomo que representa el colectivo LGTBI, aunque ello es consecuencia directa de las dificultades que encuentra el mismo en el acceso a un puesto de trabajo asalariado o a su exclusión en el mercado de trabajo por cuenta ajena. El trabajo autónomo como salida obligada y no por opción podría destaparse, en definitiva, como una nueva forma de estigmatización que dificulta la integración social y genera desprotección en materia de derechos laborales y de seguridad social³.

El colectivo integrado en las siglas LGTBI es muy diverso y las causas posibles de discriminación también son distintas, concurriendo en algunos de ellos una posible doble discriminación o discriminación múltiple como ocurre, por ejemplo, en el caso de ser mujer y lesbiana⁴. No obstante, su consideración conjunta aporta una visión global como manifestación del derecho al desarrollo de la propia personalidad o a ser o sentirse diferentes en relación a la sexualidad, motivo que justifica la aglutinación de subtipos diversos dentro de la propia diversidad. Pero

¹ Y, por encima de Suiza (13%) o Países Bajos y Reino Unido (12%). Al respecto, véase, [https://www.newtral.es/poblacion-lgtbi-paises/20230701/#:~:text=El%20estudio%20sit%C3%BAa%20a%20Espa%C3%B1a,y%20Reino%20Unido%20\(12%25\)](https://www.newtral.es/poblacion-lgtbi-paises/20230701/#:~:text=El%20estudio%20sit%C3%BAa%20a%20Espa%C3%B1a,y%20Reino%20Unido%20(12%25).). En España, el 6% de la población se considera se define como lesbiana, gay u homosexual, un 5% como bisexual y otros 2% como pansexual, omnisexual o asexual. Un 4% se describe como transgénero, de género no binario, fluido o diferente de hombre o mujer.

² Al respecto, véase https://www.newtral.es/lgtbi-riesgo-exclusion-social-salario/20240401/#google_vignette, fecha de la consulta: 22 de septiembre de 2025.

³ La proporción de empresarios LGTBI con empleados duplica al de otros colectivos con un 10,65% frente al 4,8% y el 12,6% de la población LGTBI es autónomo, mientras que en el resto de la población es del 9,9%. Al respecto, <https://www.newtral.es/lgtbi-riesgo-exclusion-social-salario/20240401/>

⁴ Véase Morales Ortega, JM., “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, número especial, pp. 219-256.

el universo de la diversidad sexual es mucho más amplio y va más allá que el contenido en tales siglas, tal como se aprecia, por ejemplo, en la situación de los subtipos denominado Queer, género fluido o género neutro (side), identificados con el signo más (+) tras las siglas LGTBI, y que se relacionan con el derecho a la apariencia externa, sobrepasando en tal caso el derecho a la diversidad sexual y de género. Ciertamente es que el tratamiento unitario del colectivo LGTBI conlleva a la desatención de ciertos colectivos o a un tratamiento desequilibrado de los mismos cuando se aborda su regulación normativa o convencional⁵, pero ello facilita, sin duda, la perspectiva transversal de la diversidad. En todo caso, en el marco de la empresa, que se presenta como un espacio poco amable para las personas LGTBI, la negociación colectiva va a desempeñar, por mandato del legislador, un papel fundamental en la evolución social de este colectivo, así como en la singularización de problemas específicos para cada uno de sus integrantes, teniendo en cuenta que la negociación colectiva no sólo se utilizará como instrumento de garantía de la no discriminación o la igualdad de oportunidades, sino que, además, será un medio idóneo para la visibilización de los mismos. La no ocultación o desvelamiento del colectivo LGTBI en la negociación colectiva es lo que contribuirá en mayor medida a evitar la autosegregación y, con ello, facilitará el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad y evitará situaciones de acoso, despidos discriminatorios o postergación de derechos como la promoción profesional o disfrute de permisos, entre otros.

No debemos olvidar que en el afloramiento de la situación discriminatoria que padece el colectivo LGTBI y el reclamo de una mayor protección jurídica han tenido un papel fundamental los estudios realizados por las organizaciones internacionales y, también, por las organizaciones sindicales. Así, a título de ejemplo, la OIT señaló en 2022 que el colectivo LGTBI se enfrenta a experiencias diarias de discriminación, violencia, acoso o estigmatización en el trabajo, denegándoles oportunidades en todas las fases del ciclo de empleo⁶, a la vez que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible recuerda que la igualdad, la diversidad y la inclusión se alzan como pilares centrales del “no dejar a nadie atrás”⁷. Los sindicatos españoles, por su parte, han realizado en los últimos años una importante tarea de toma de conciencia sobre la situación del colectivo LGTBI en el trabajo y han desempeñado un papel esencial en el impulso de la

⁵ Adviértase, por ejemplo, que el colectivo trans cuenta con un 80% de paro, más del doble del paro en el resto del colectivo LGTBI. Al respecto véase https://www.elespanol.com/castilla-y-leon/sociedad/20210628/personas-trans-colectivo-oculta-identidad-genero-trabajo/592442358_0.html. Es interesante el Estudio Exploratorio sobre la inserción socio-laboral de las personas trans disponible en https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/2025/06/Estudio-Insercion-Sociolaboral-Personas_Trans.pdf

⁶ Puede consultarse en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@gender/documents/publications/wxms_852977.pdf.

⁷ Véase en <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind>

igualdad de trato y no discriminación. Así, la UGT ha realizado en nuestro país diversos estudios titulados “Hacia centros de trabajo inclusivos”, entre 2020 y 2024, de los que se han extraído datos significativos sobre la situación reciente del colectivo LGTBI⁸: que el 42% han sufrido algún tipo de violencia verbal en el trabajo; que el 75% reconocen haber presenciado en el trabajo algún tipo de agresión verbal hacia colectivos LGTBI⁹; que el 55% de las personas LGTBI que reconoce haber sufrido una agresión aseguran que nadie se ha posicionado a favor de ellos; que el 90% considera que es un inconveniente ser LGTBI a la hora de encontrar empleo; o que el 86% creen que es necesario ocultar la orientación sexual en entrevistas de trabajo. En la misma línea, CCOO ha publicado estudios sobre la situación del colectivo LGTBI en el mercado de trabajo, resaltando la discriminación estructural de este colectivo cuyo máximo temor en el trabajo es que se descubra su condición de persona LGTBI¹⁰. Tales estudios han sido, sin duda, la avanzadilla de la regulación jurídica actual, que reclamaban, entre otras cuestiones, que la negociación colectiva abordara los siguientes aspectos: la inclusión de cláusula general de igualdad de trato y no discriminación en el ámbito de actuación de los convenios colectivos; la inclusión de cláusulas específicas para el colectivo LGTBI en diversas materias como el acceso al empleo, contratación, promoción, formación, clasificación profesional, transparencia en la remuneración o prevención de riesgos, entre otras; utilización de imágenes inclusivas en la publicidad de las empresas y uso de lenguaje inclusivos en los convenios colectivos; extensión de los beneficios sociales a todas las personas de las plantillas, sin especificar un modelo de familia determinado; establecer la lgbtobia como riesgo psicosocial; flexibilizar los permisos para asistencia médica y procesos de transición; introducir campañas de sensibilización en los convenios colectivos; fomentar la implantación de uniformes de trabajo unisex o de libre elección conforme al género autopercebido por las personas trabajadoras; negociar protocolos de prevención de acoso y procedimientos de actuación en tal caso; garantizar el acceso a las ayudas sociales, a las licencias y permisos

⁸ https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situaci%C3%B3n%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo_compressed.pdf

⁹ Así, el 28,41% reconoce haber sufrido chistes, el 25% comentarios de carácter despectivo, el 18,33% burlas, seguidos en menor medida por gestos (13%), rumores (15%) o insultos (7%), con una frecuencia de más de dos veces el 44,22%, y más de tres veces el 40%. El 35% de los heterosexuales responden haber sido testigos de esas agresiones. El 55,66%, es decir, en más de la mitad de las ocasiones nadie se ha posicionado a favor de la persona LGTB agredida

¹⁰ Puede consultarse en 2022, CC.OO: “Igualdad y diversidad en los convenios colectivos”, <https://www.ccoo.es/f88dd8d800482702dae2da4ee09c9831000001.pdf>; con anterioridad, en 2018, la Secretaría confederal de mujeres e igualdad publicó el estudio titulado “Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical”, que puede consultarse en <https://www.ccoo.es/6ffcc317d54c6b8fd553e72ff281965f000001.pdf>; en el mismo año, CCOO publicó otro documento titulado “Vocabulario para un mundo diverso”, que puede consultarse en <https://www.ccoo.es/7a57267af8c2516d0268e713919b226b000001.pdf>

en igualdad de condiciones que el resto de la plantilla, etc... Todo ello dejaba entrever, en definitiva, que la negociación colectiva ya era concebida, desde los propios agentes sociales y desde hace tiempo, como un instrumento de garantía de la convivencia en la empresa y del ejercicio de derechos laborales en igualdad de condiciones. A tales sugerencias ha dado carta de naturaleza, como veremos, el legislador.

Es por ello que la negociación colectiva, en relación a la cercanía con las personas trabajadoras, es percibida como una brújula social de primer nivel tanto por los agentes sociales como por el legislador. El convenio colectivo se destapa como un instrumento idóneo o útil para que la diversidad sexual y de género sea una realidad normalizada y no estigmatizada en las empresas, aunque ello suponga exceder su ámbito natural de actuación, como veremos más adelante.

En todo caso, debe tenerse en cuenta que el análisis de la diversidad en este estudio es limitado pues dicha materia requeriría un examen multiholístico que incluya no sólo el estudio de normas legales o convencionales sino, también, factores psicológicos, sociales, culturales, económicos, territoriales, de salud y de derechos humanos al objeto de entender cómo se construye la realidad laboral de las personas LGTBI.

2. LA EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DEL COLECTIVO LGTBI EN EL ÁMBITO PENAL Y CIVIL: DESPENALIZACIÓN Y MATRIMONIO IGUALITARIO

La igualdad de derechos de las personas LGTBI en todos los ámbitos jurídicos es un hecho en nuestro país a día de hoy¹¹, pero el recorrido no ha sido un camino de rosas para este colectivo sino un proceso complejo, lento y costoso al que todavía quedan algunos peldaños por superar. Recuérdese que, en el marco jurídico penal, la despenalización de las conductas homosexuales no se produce en España hasta 1978¹², tardanza amparada en la ausencia de democracia y libertades durante la dictadura franquista, y en la ambigüedad de la normativa europea de dicha época¹³. No debe olvidarse, sin embargo, que la homosexualidad sigue aún

¹¹ Ello se constata en el Informe *Rainbow Map 2025*, elaborado por ILGA-Europe que evalúa el grado de compromiso de los países europeos con los derechos de las personas LGTBI. España se mantiene en el top 5, aunque se aprecia un ligero estancamiento en 2025. Al respecto puede verse: <https://rainbowmap.ilga-europe.org/countries/spain/>

¹² La Ley de Vagos y Maleantes de 4 de agosto de 1933 de la II República se modificó en 1954, durante el régimen franquista, para incluir al colectivo homosexual, aprobada por todos los grupos políticos. En 1970, dicha ley se sustituyó por la Ley de Peligrosidad Social y Rehabilitación social, enfocando la homosexualidad como una enfermedad a la que curar.

¹³ El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) había confirmado la legitimidad de la tipificación penal de la homosexualidad hasta principios de los años ochenta del siglo pasado en base a las Decisiones 104/55, de 17 de diciembre de 1955 y 5935/75, de 30 de septiembre de

perseguida en numerosos países del mundo, siendo todavía penada, incluso con la muerte, en algunos lugares tal como reflejan estudios especializados realizados por organismos internacionales¹⁴.

En lo que respecta a la igualdad de derechos del colectivo LGTBI en el ámbito civil puede señalarse que, superada la fase de penalización de la homosexualidad, se lucha por conseguir la normalización de la misma bajo el escudo protector del derecho al respeto a la vida privada¹⁵, desembocando ello lentamente en el reconocimiento de un estatus familiar equiparable al de las personas heterosexuales. Así, el matrimonio entre personas del mismo sexo se autorizó en España en 2005 con la aprobación de la Ley 13/2005¹⁶, norma que aportó,

1975. Este planteamiento fue superado, sólo en parte, desde la emblemática STEDH de 22 de octubre de 1981, Caso Dudgeon, que reafirmó el derecho de los estados miembros del Consejo de Europa a regular penalmente la homosexualidad cuando sea necesario para evitar la corrupción de personas especialmente vulnerables o para defenderse de la explotación. También contribuyó la Recomendación 924 (1981) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Estado que exhortó a los Estados miembros a abolir las leyes penales sancionadoras de la homosexualidad y cuya importancia ha sido clara en la Resolución del Parlamento Europeo de 1998 sobre la igualdad de derechos de las personas homosexuales en la UE (Diario Oficial nº 313, de 12 de octubre de 1998, p. 0186). En detalle puede verse Pérez Cánovas, N., *Homosexualidad, homosexuales y uniones homosexuales en el Derecho español*, Comares, 1994, pp. 53 y ss.; también, Talavera, P., “El derecho europeo ante el matrimonio y las uniones de hecho de personas del mismo sexo”, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas*, 2007, pp. 7-8.

¹⁴ La homosexualidad sigue perseguida en 67 países del mundo, por ejemplo, Rusia, Ghana o El Caribe y en alguna ocasión es penada con la muerte, como en Irán, Nigeria, Arabia Saudí, Yemen, Mauritania o Brunei. Señala la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e intersex en el Informe Homofobia del Estado que, por interpretación de la Saria islámica, es también una posibilidad en Qatar, Afganistán, Pakistán, Somalia y Emiratos Árabes Unidos. El Informe de 2012 señaló que 76 países consideraban delito la homosexualidad. Esta información puede consultarse en https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf. En Burkina Faso, tramita actualmente un proyecto de ley que condena la homosexualidad con hasta cinco años de prisión y 15.000 euros de multa. Puede verse esta información en <https://elpais.com/planeta-futuro/2025-09-05/seguiremos-existiendo-pero-en-el-ambito-privado-la-comunidad-lgtbiq-de-burkina-faso-reacciona-ante-la-nueva-ley-homofoba.html>.

¹⁵ En esta lucha han sido significativas dos sentencias del TEDH presentadas contra el Reino Unido en relación al desempeño de funciones en el ejército. En concreto, SSTEDH Lustig-Prean and Beckett y Smith and Grady de 27 de diciembre de 1999. Sobre la evolución de la doctrina del TEDH puede verse Manzano Barragán, I., “La jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos humanos sobre orientación sexual e identidad de género”, *Revista Española de Derecho Internacional* LXIV/2, 2012, pp. 49 y ss.

¹⁶ Ley 13/2005, de 1 de julio, por el que se modifica el código civil en materia de derecho a contraer matrimonio. No obstante, el origen del reconocimiento del derecho al matrimonio puede verse en los registros autonómicos y locales de uniones de hecho. Al respecto, véase Rey Martínez, F., “Homosexualidad y Constitución”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 73, 2005, pp. 111-156; también, Talavera, P.: “El derecho europeo ante el matrimonio y las uniones de hecho de personas del mismo sexo”, *Temas actuales del Derecho de familia*, nº 20, 2007, p. 123.

con reticencias, otros derechos como el de adopción conjunta, la herencia y el derecho a la pensión correspondiente en caso de viudedad¹⁷. En este ámbito, la Unión Europea también ha desplegado un lento proceso encaminado a la consecución de la igualdad y la no discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito civil; ello se demuestra, por ejemplo, con el reconocimiento del derecho a contraer matrimonio entre personas del mismo sexo en veintidós países de la UE, siendo pioneros en tal reconocimiento Holanda (2001) y Bélgica (2003), y el más tardío Grecia (2024) aunque este país tiene el mérito de ser el primer país cristiano ortodoxo en reconocerlo. La Unión Europea se alza a día de hoy como un marco garante de los derechos civiles de este colectivo en el mundo¹⁸. Pero la situación fuera de la UE es, sin embargo, muy dispar, siendo significativo el reconocimiento del derecho a contraer matrimonio en Taiwán (2019) por ser el primer país asiático en dar el paso¹⁹.

Afortunadamente, también queda atrás en España la identificación de las personas LGTBI como enfermos mentales²⁰, calificativo que en 1952²¹ estigmatizó a este colectivo tras la publicación por la Asociación de Psiquiatría Pediátrica Americana (APA) del primer Manual sobre diagnóstico de los trastornos mentales, que incluyó a la homosexualidad en tal categoría²²; esto, en realidad, no era novedoso porque la Organización Mundial de la Salud (OMS) ya había incluido a la homosexualidad entre los trastornos mentales en 1948²³ y no fue hasta 1990 cuando la misma dejó de considerarla una enfermedad²⁴, descalificando con ello las llamadas “terapias

¹⁷ En la misma línea, se sitúa la Ley 3/2007, de 15 de marzo, que permite el cambio registral del sexo. Respecto al acceso a la pensión de jubilación puede verse la STC 41/2013, de 14 de febrero y, también, la STC 81/2016, de 25 de abril.

¹⁸ Véase la STJUE de 17 de julio de 2014, Asunto C-423/04, en relación a pensiones de jubilación reconocida a personas transexuales; también la STJUE de 30 de abril de 1996, Asunto C-13/94 en relación al despido improcedente de transexuales.

¹⁹ En 2024, el Consejo de Asuntos Continentales anunció que, a partir de 2024, se reconocería el matrimonio homosexual entre taiwaneses y chinos. Véase, <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-48309782>

²⁰ El 17 de mayo de 1990, la Organización Mundial de la Salud (OMS) dejó de considerar la homosexualidad como una enfermedad. La última lista puede verse en <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

²¹ La APA rectificó dicha calificación en 1973 reconociendo que la orientación sexual diversa es una variante humana no patológica, abocando a la restauración de un derecho humano violentado desde instituciones de salud.

²² Al respecto puede verse Cruzado, L y Stucchi-Portocarrero, S., “A 50 años de la exclusión de la homosexualidad del Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM)”, *Revista de Neuro-Psiquiatría* n° 1, 2024.

²³ CIE 6. Puede verse al respecto Cáceres, C, Talavera, V y Mazin, R: “Diversidad sexual, salud y ciudadanía”, *Rev. Peru Med Exp Salud Pública* n° 30, 2013, pp. 698 y ss., en https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rpmesp/v30n4/a26v30n4.pdf

²⁴ El 17 de mayo de 1990, la Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud (OMS) dejó de considerar la homosexualidad como una enfermedad. Y ello pese a que la

de conversión”²⁵ que, pese a todo, aún continúan produciéndose de manera aislada²⁶. Permanece activa, sin embargo, la consideración del colectivo LGTBI como pervertidos o sujetos con anomalías morales, calificativos despectivos que aún continúa estigmatizando a este colectivo y que, por tanto, perpetúan la discriminación de los mismos en numerosas facetas de la vida.

3. EL ÁMBITO SOCIAL COMO IMPULSOR DE GRANDES CAMBIOS SOCIALES EN RELACIÓN A LA SEXUALIDAD: INICIATIVAS INTERNACIONALES Y EUROPEAS EN LA PROTECCIÓN DEL COLECTIVO LGTBI

El ámbito social tiene el mérito de constituir un hito trascendental para alcanzar la igualdad del colectivo LGTBI. El instrumento para ello ha sido la prohibición de discriminación en el trabajo. Así, a finales de los años noventa del siglo pasado ven la luz las primeras leyes europeas para evitar la discriminación del trabajador homosexual²⁷, siendo pionera la ley danesa nº 459/1996 de prohibición de discriminación en el empleo²⁸ o la ley sueca nº 133/1999 sobre prohibición de la discriminación en el empleo por motivos de orientación sexual²⁹, nombrando el primer *homo ombusman* para la defensa de los derechos de los homosexuales³⁰.

En el ámbito internacional, hasta el siglo XXI, la OIT no contribuyó a visibilizar la discriminación en el trabajo de este colectivo mediante dos iniciativas: por un lado, en 2007, con la elaboración de un Informe Global sobre la igualdad laboral que incluyó, por primera vez, el análisis de la discriminación por orientación

Recomendación 924 (1981) incluyó una invitación a la Organización Mundial de la Salud para eliminar a la homosexualidad de la Clasificación Internacional de Enfermedades. La última lista puede verse en <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

²⁵ ILGA World: Lucas Ramón Mendos, Poniéndole límites al engaño – Un estudio jurídico mundial sobre la regulación legal de las mal llamadas “terapias de conversión” (Ginebra: ILGA World, 2020).

²⁶ Véase, <https://www.elsaltodiario.com/lgtbifobia/terapias-conversion-aun-existen-espana-una-asociacion-quiere-frenarlas>

²⁷ Dinamarca en 1996 y Suecia en 1999.

²⁸ Además, la Ley nº 751 (2021), modificada por la Ley nº 18 (2021) prohíbe cualquier tipo de discriminación basada en la “identidad de género”, “expresión de género” y “características sexuales”. Dinamarca también fue el primer país que reconoció legalmente las parejas registradas entre personas del mismo sexo mediante Ley de 1 de octubre de 1989, de uniones registradas, derogada en 2012. Puede consultarse en <https://www.iri.edu.ar/index.php/2020/10/01/a-30-anos-desde-que-dinamarca-es-el-primer-pais-en-legalizar-la-union-civil-entre-personas-del-mismo-sexo/>

²⁹ Derogada por las posteriores Ley nº 307/2003 y por la Ley nº 567/ 2009, que incluye protección por la “identidad de género” y la “expresión de género”.

³⁰ El 1 de enero de 2009 se fusionó con otros Defensores del pueblo para crear un nuevo Defensor del Pueblo para la igualdad (*Diskrimineringsombudsmannen*).

sexual³¹ y, por otro lado, con la puesta en marcha, en 2012, del proyecto “*Identidad de Género y Orientación Sexual: promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo*”, denominado PRIDE por sus siglas en inglés, que reveló que las personas LGTBI se enfrentaban a situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual o identidad de género, circunstancia que se manifestaba inicialmente en la etapa de escolarización y que continuaba en el acceso al empleo y la promoción profesional³². En la misma línea, la ONU abordó en la Conferencia de Yogyakarta (Indonesia), de noviembre de 2006, una serie de principios entre los que se encontraba el derecho de toda persona a no ser discriminado en el trabajo por su condición sexual o de género, así como el derecho a obtener el mismo salario que el resto de trabajadores y a disfrutar de las mismas condiciones laborales, promoción y protección frente al desempleo³³; la ausencia de carácter vinculante de tales principios no impidió, sin embargo, que desempeñaran un papel inspirador en futuros desarrollos normativos, políticas públicas y decisiones judiciales, como también sucedió con la evolución de la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos respecto al art. 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos. Más adelante, pero sin centrarse específicamente en el ámbito laboral, el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas aprobó en 2014 una Resolución específica para combatir la violencia y discriminación por orientación sexual e identidad de género³⁴ que dio pie, en 2015, a un descorazonador Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre discriminación y violencia contra las personas por motivos de orientación sexual e identidad de género³⁵, revelando que los Estados no otorgaban protección legal adecuada al colectivo LGTBI.

En el marco de la Unión Europea, la protección legal del colectivo LGTBI ha sido algo más temprana que en otros continentes ya que, en 1984, vio la luz la primera Resolución del Parlamento Europeo sobre la discriminación por orientación sexual en el lugar de trabajo³⁶. Más adelante, han sido esenciales

³¹ https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40americas/%40ro-lima/%40ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226900.pdf. Téngase en cuenta que la primera iniciativa de protección en el marco supranacional dirigida a prohibir la discriminación por orientación sexual fue no sólo tardía sino, también, fallida y se produjo con la propuesta que Brasil presentó ante la Comisión de Derechos Humanos en la ONU en 2003 -que votó posponerla hasta 2004-.

³² Véase <https://www.ilo.org/es/projects-and-partnerships/projects/identidad-de-genero-y-orientacion-sexual-promocion-de-los-derechos-la>

³³ Un estudio detallado de los 29 principios de esta Conferencia puede verse en Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, JF., *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, Editorial Bomarzo, 2014.

³⁴ Véase la Resolución de 26 de septiembre de 2014. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session19/A-HRC-19-41_sp.pdf

³⁵ <https://docs.un.org/es/A/HRC/29/23>

³⁶ Resolución del Parlamento Europeo de 13 de marzo de 1984.

la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, del Consejo Europeo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, por un lado, y 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, por otro. Es cierto que la primera no incluyó ninguna regla específica para la discriminación basada en la orientación sexual, pero contiene conceptos generales de discriminación directa e indirecta que les son plenamente aplicables, así como, también, las medidas de acción positiva que contiene y las garantías que otorga en materia de recursos como la inversión de la carga de la prueba que proviene de la prohibición de discriminación por razón de sexo³⁷. Por el contrario, la segunda Directiva ha ido más allá que la primera y no se ha limitado a regular la discriminación por orientación sexual, sino que incluyó, por primera vez, la discriminación por identidad de género³⁸, es decir, el derecho de la persona a decidir quién es o a sentirse a sí mismo como «hombre», «mujer» o como «ambos» o «ninguno». Es, precisamente, esta Directiva la que ha marcado un antes y un después en la protección de los derechos laborales del colectivo LGTBI en todos los países miembros de la UE, ocupando España el quinto puesto entre los países más garantes de la tolerancia y los derechos del colectivo LGTBI conforme al *Mapa ArcoIris de ILGA-Europa 2025*³⁹, por detrás de Malta, Bélgica, Islandia y Dinamarca.

4. EL IMPULSO DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI EN LA EMPRESA

En España, para que la igualdad del colectivo LGTBI sea real y efectiva en el trabajo no ha sido suficiente el amparo genérico proporcionado por el art. 14 de la Constitución Española que proclama el derecho a la igualdad y no discriminación⁴⁰, ni la prohibición general de no discriminación recogida en el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores antes de su última reforma. Han sido precisas, como veremos, normas específicas que han centrado su atención en

³⁷ Sáez Lara, C. “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”, Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 5, 2022, p. 51. También, Gómez Fernández, I.: “La diversidad sexual como causa prohibida de discriminación laboral”, *Revista Aranzadi Doctrinal* nº 3, 2018.

³⁸ Un estudio detallado sobre el papel de la Unión Europea en la protección del colectivo LGTBI puede verse en Cano Galán, Y.: “Igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el Derecho Social de la Unión Europea”, *AAVV Derecho Social de la Unión Europea: aplicación por el Tribunal de Justicia*, Dir. Gil Alburquerque, Madrid, Francis Lefebvre, 2019, pp. 457 y ss.

³⁹ <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-map-2025/>

⁴⁰ Una importante sentencia en el marco de la discriminación por género que permite ver un mandato autónomo de no discriminación es la STC 128/1987, de 16 de julio.

dicho colectivo para visibilizar su situación de especial vulnerabilidad, además de contar con la doctrina del TC que recuerda que la tutela antidiscriminatoria de las personas LGTBI abarca tanto la orientación sexual como la identidad sexual⁴¹.

El primer paso legal en el ámbito laboral para garantizar el respeto y la no discriminación en el trabajo se da en España con la transposición de 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, mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que incluyó la orientación sexual como causa discriminatoria tanto en el momento de la contratación de trabajadores como una vez empleados, extendiendo la medida de protección a la contratación por medio de intermediarios como agencias de colocación o empresas de trabajo temporal y reafirmando la nulidad de todo reglamento, pacto, convenio colectivo o decisión empresarial que vulnerara los derechos de los trabajadores por su orientación sexual; se reguló, incluso, el acoso laboral por orientación sexual al empresario o a las demás personas que trabajan en la empresa⁴².

Otro hito significativo en el avance regulador de los derechos del colectivo LGTBI en el ámbito laboral fue la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres⁴³, cuya disposición adicional decimoprimer modificó la ley sobre infracciones y sanciones del orden social para incluir expresamente la orientación sexual como causa de discriminación en el trabajo. No obstante, las normas con mayor implicación laboral para el colectivo LGTBI son dos leyes cercanas en el tiempo: por un lado, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, que incluyó en su ámbito protector tanto a la «orientación sexual» como a la «identidad sexual» y la «expresión de género» y, por otro lado, y, de manera específica para el colectivo LGTBI, 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 LGTBI⁴⁴ cuya disposición final decimocuarta ha dado un paso de gigante en la protección de este colectivo a través de la modificación del art. 17 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de establecer responsabilidades a los empresario que incumplan con la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y violencia dirigidas a las personas LGTBI. La Ley 4/2023 se completa con el RD 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 empresas⁴⁵ que, como

⁴¹ Véase, por ejemplo, STC 41/2006, de 13 de febrero y STC 176/2008, de 22 de diciembre.

⁴² El art. 37 de dicha Ley modificó los arts. 4, 16, 17 y 54 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴³ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 24 de marzo).

⁴⁴ BOE nº 51, 1 de marzo de 2023.

⁴⁵ BOE nº 244, de 9 de octubre de 2024.

veremos, ha supuesto un punto de inflexión en el tratamiento de los derechos del colectivo LGTBI por los convenios colectivos, que representan ya algo más del 60% de los convenios celebrados⁴⁶. Normativamente, la protección legal se completa con garantías procesales⁴⁷ y con otras normas, revistiendo gran interés la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo⁴⁸ cuyo art. 50 considera a las personas LGTBI un colectivo vulnerable de atención prioritaria en la política de empleo; no responde ello, sin embargo, a dar carta de naturaleza a la reivindicación de establecer cuotas de empleo reservadas para este colectivo en las empresas o a la aplicación del principio de contratación preferente en caso de igualdad de condiciones pues, a mi juicio, se limita a reforzar la importancia de este colectivo dentro del conjunto de políticas de empleo, priorizando su ocupabilidad sobre otros colectivos para acceder a programas específicos de empleo donde la colaboración entre los servicios de empleo y los servicios sociales son esenciales para una mejor atención al colectivo LGTBI⁴⁹.

Ahora bien, si formalmente en España, la superación de baches para alcanzar la igualdad de derechos del colectivo LGTBI en el ámbito jurídico es una realidad innegable, parece que queda aún mucho por hacer para que la misma sea real y efectiva en el ámbito laboral. En este plano, la negociación colectiva está llamada a desempeñar un rol significativo en la consecución de dicho objetivo pues se alza como el mecanismo idóneo para eliminar barreras y establecer, en su caso, medidas o programas que eliminan la invisibilidad del colectivo en el marco de la empresa y les sitúe en la misma posición que el resto de trabajadores en la misma, eliminando las trabas que actualmente dificultan su plena integración laboral. Tal objetivo deberá desplegarse en numerosos aspectos de la vida laboral (acceso, promoción, no discriminación, acoso, etc...), pero, también en actuaciones persistentes de los poderes públicos tendentes a eliminar la discriminación en todas las parcelas de la vida.

⁴⁶ Véase al respecto el informe sobre “Situación de los planes LGTBI en la negociación colectiva sectorial y de empresa”, cerrado a junio de 2025, disponible en https://www.ugt.es/sites/default/files/Planes%20LGTBI%20la%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20sectorial%20y%20de%20empresa_0.pdf

⁴⁷ Al respecto, Rivas Vallejo, p.: “Protección constitucional de la discriminación por identidad de género: prueba indiciaria y carga probatoria”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº 8, 2024; también Sáez Lara, C.: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”, ob. cit., p. 57.

⁴⁸ BOE nº 51, de 1 de marzo de 2023.

⁴⁹ En el mismo sentido, véase a Olarte Encabo, S.: “Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo”, *Temas Laborales* nº 175, 2024, pp. 152 y ss. También, Marín Alonso, I.: “Rafforzamento delle politiche occupazionali territoriali per l’occupazione dei nuovi lavoratori svantaggiati”, *Variations su Temi di Diritto del Lavoro* nº 2, 2025, pp. 317 y ss.

5. UNA NUEVA AMPLIACIÓN DEL ESPACIO NATURAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los datos ofertados anteriormente sobre el ocultamiento preventivo o la invisibilidad de las personas trabajadoras incluidas en el colectivo LGTBI permiten justificar y motivar, sin duda, la adopción de medidas que hagan real y efectiva el mandato constitucional de velar por la igualdad y no discriminación. Así, evitar la segregación laboral se ha convertido en el nuevo objetivo del legislador, quien, como veremos, va a desplazar hacia la negociación colectiva un papel protagonista y trascendental para preservar y garantizar que los derechos del colectivo LGTBI sean reales y efectivos. La negociación colectiva se alza no sólo como el instrumento idóneo sino, también, como el impuesto para alcanzar los objetivos de igualdad y no discriminación pretendidos por el legislador, y ello pese a que éstos excedan, en pureza, de la finalidad primigenia que tiene atribuida la misma. En tal sentido, el espacio de actuación que desde el poder público se asigna al convenio colectivo se agranda significativamente al objeto de que éste impulse y colabore en la implantación de un importante cambio social. El convenio colectivo vuelve así a presentar un carácter poliédrico en la medida que no se limita a ser un instrumento regulador de condiciones de trabajo y empleo o, en su caso, un instrumento de gestión empresarial en supuestos de reestructuración empresarial o de adaptación a cambios sobrevenidos, sino que se convierte en el principal responsable de provocar un nuevo avance social tal como ya sucedió, en 2007, con los planes de igualdad entre mujeres y hombres en las empresas. El principio de igualdad y no discriminación trasciende el ámbito legal y se convierte, en definitiva, en un eje vertebrador de la regulación convencional, alterando, incluso, su fisonomía habitual⁵⁰. El carácter normativo del convenio colectivo y su aplicación general o erga omnes contribuye, sin duda, a la consecución de dicho objetivo, diferenciándose de ordenamientos jurídicos de países de nuestro entorno que no atribuyen tales características a sus productos negociales y que, en su caso, plantearían una posible vulneración del derecho de libertad sindical por la imposición de materias negociales a sujetos privados.

Es interesante destacar, además, el salto cualitativo que se produce en nuestro país entre las dos últimas leyes que se han ocupado del colectivo LGTBI en materia de negociación colectiva: la primera, la ley 15/2022, sugiere, incita o motiva a los negociadores a contribuir voluntariamente al objetivo marcado en la ley en orden a eliminar cualquier trato discriminatorio motivado por causas de orientación o diversidad sexual, mientras que la segunda, la ley 4/2023, impone a los mismos a regular un contenido mínimo u obligatorio en la materia, en parecidos términos

⁵⁰ Puede verse, entre otros, Menéndez Calvo, R.: “Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, AAVV., *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Dir. Aranzadi, Pamplona, 2022, pp. 279-300.

a lo sucedido años atrás con las medidas de igualdad entre mujeres y hombres. Así, el apartado segundo del art. 10 de la Ley 15/2022, titulado «Negociación Colectiva» establecía, por un lado, una obligación en sentido negativo, es decir, de abstención de regular limitaciones, segregaciones o exclusiones para el colectivo LGTBI en materia de acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo. Esta obligación de «no hacer», pasiva, se completaba con la posibilidad de que mediante la negociación colectiva se establecieran medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el empleo y las condiciones de trabajo por causa de orientación sexual, diversidad o expresión de género, añadiendo que como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse conjuntamente entre representantes de los trabajadores y empresas, podrían establecerse objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica. La Ley 15/2022 cerraba la alusión a la negociación colectiva señalando que los representantes legales de los trabajadores y la propia empresa deben velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad y a la no discriminación por las mencionadas causas, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos. Además, el art. 33 de la ley animaba a que las empresas asumieran “la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social”, para lo cual preveía que las medidas fueran acordadas con los representantes de los trabajadores o, en su caso, que éstas fueran meramente informadas a los mismos⁵¹. No debemos olvidar que la responsabilidad social corporativa de las empresas, como instrumento empresarial que pretende alcanzar un equilibrio entre el desarrollo económico y el social -y la sostenibilidad medioambiental- ha sido, hasta el momento, el instrumento más eficaz utilizado en las empresas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades del colectivo LGTBI y evitar un posible daño reputacional a las mismas⁵², aunque su escasa divulgación, su reducido espectro y su no obligatoriedad ha supuesto que, sin quitarles protagonismo, se ceda el paso a la negociación colectiva como

⁵¹ El documento IV Índice de la gestión de la diversidad D&I 19, disponible en <https://indicediversidad.org/wp-content/uploads/2020/06/Indice-diversidad.pdf> ya señalaba que sólo un 47,62 % de las empresas tiene un compromiso público respecto a la orientación sexual o identidad de género y, respecto de la presencia de documentos internos que reflejen ese compromiso, sólo el 45,24% de las empresas analizadas lo tiene. Los mecanismos de evaluación al respecto alcanzan sólo el 24%.

⁵² La red empresarial por la diversidad e integración LGTBI (REDI) señaló en 2024 que el 74% de las empresas que cotizan en el Ibex35 tienen políticas de diversidad.

instrumento útil al servicio de un fin social⁵³.

Por su parte, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, ha sido mucho más ambiciosa en relación al colectivo LGTBI pues no sólo les da relevancia y visibilidad en el propio título de la norma, amplía las causas motivadoras de discriminación para los mismos -incluyendo expresamente la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar- e impulsa a las administraciones públicas a la adopción de políticas de empleo que contengan medidas adecuadas y eficaces para que dicho colectivo no sea discriminado por tales causas, sino que, además, atribuye un nuevo espacio a cubrir, con carácter obligatorio, para la negociación colectiva. Así, ésta deberá ocuparse de asegurar un entorno laboral libre de discriminación por diversidad sexual. En tal sentido, los artículos 14 y 15 exigen, por un lado, que la negociación colectiva impulse “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 [...]” y, por otro lado, que a través de la negociación colectiva se pacte en las empresas de más de cincuenta trabajadores “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”. Este último mandato se ha completado por el RD 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 empresas⁵⁴; conforme a esta disposición se establece, por un lado, un procedimiento de negociación de las medidas planificadas -que contempla el deber de negociar tales medidas tanto para convenios futuros como para los vigentes- y, por otro lado, un contenido concreto a abordar por la negociación que exige que, junto a las medidas planificadas sobre cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, sensibilización y lenguaje, entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, permisos y beneficios sociales y régimen disciplinario, se adicione un protocolo frente al acoso y la violencia; esta última obligación se tiene por cumplida cuando la empresa ya cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que contenga medidas para las personas LGTBI o bien amplíen en ámbito de mismo para incluirlas.

⁵³ Un estudio detallado sobre las medidas empresariales que pueden llevarse a cabo en las empresas a favor de las personas LGTBI puede verse en Morales Ortega, JM.: “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico-laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n° especial, 2022, en especial, pp. 235 y ss.

⁵⁴ BOE n° 244, de 9 de octubre de 2024.

Como guía para el cumplimiento de las nuevas obligaciones empresariales en relación al colectivo LGTBI, la norma reglamentaria aporta dos anexos que detallan, con cierto detalle, los aspectos a tratar. El Anexo I, relativo a las medidas planificadas, establece un contenido mínimo a regular sobre esta materia en el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdos de empresa. Nos centraremos brevemente en tales aspectos para que podamos apreciar más adelante el nivel de cumplimiento en la negociación colectiva, esto es, su estancamiento en la literalidad de la norma o, por el contrario, su desarrollo más allá de la misma. Así, la primera previsión reglamentaria hace referencia a la introducción en el articulado de los convenios colectivos cláusulas de igualdad de trato y no discriminación. Al respecto, se señala que tales cláusulas deben tener un objetivo: crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, obligando a acoger como causas discriminatorias no sólo la orientación o diversidad sexual sino, también, la expresión de género o características sexuales. La segunda hace referencia al acceso al empleo, incitando a los convenios colectivos a erradicar estereotipos a través de la formación de los responsables en materia de selección de personal y a establecer criterios claros y concretos en los procesos selectivos para que prioricen la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo a cubrir en lugar de la diversidad sexual de los aspirantes. La tercera exigencia se dedica a la que la clasificación y promoción profesional y ascensos se ajusten a elementos objetivos de valoración como la cualificación y capacidad al objeto de desarrollar una carrera profesional en igualdad de condiciones. La cuarta pauta se centra en la formación, sensibilización y uso de lenguaje respetuoso con la diversidad por parte de la totalidad de trabajadores de la plantilla, exigiendo la inclusión en los convenios de planes de formación con un contenido mínimo relacionado con la diversidad sexual (conocimiento y difusión de las medidas recogidas en los convenios, de la terminología básica, del protocolo de acompañamiento y de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por las causas discriminatorias). En quinto lugar, se promueve la heterogeneidad de la plantilla al objeto de alcanzar un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo; en tal sentido, se pretende garantizar protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, en especial, a través de los protocolos antiacoso en el trabajo que requerirán de una atención especial en el Anexo II de la norma. En sexto lugar se pretende garantizar el acceso a los permisos y beneficios sociales de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, en especial para la asistencia consultas médicas o realizar trámites legales. Y, por último, la séptima pauta exige integrar en el convenio colectivo un régimen disciplinario que contemple infracciones y sanciones por los comportamientos contrarios a la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Por su parte, el Anexo II del RD 1026/2024 establece también un contenido mínimo a respetar en la elaboración del Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, siendo destacable que el ámbito de aplicación del mismo se extiende no sólo a los trabajadores de la empresa sino, también, a clientes, proveedores, visitas, aspirantes a puestos de trabajo o al personal de puesta a disposición, entre otros. Se establecen, además, principios y garantías del procedimiento en caso de acoso (agilidad, diligencia, rapidez, protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, confidencialidad, protección anti-represalias, contradicción y restitución de las víctimas...) y un procedimiento de actuación que permite presentar denuncia o queja por la víctima o por un tercero -con el consentimiento de aquella-, que debe recoger la adopción de medidas cautelares o preventivas y que concluye con un informe vinculante de la persona designada en comisión encargada del proceso de investigación. Es conveniente insistir en que el protocolo antiacoso no tiene que ser exclusivo del colectivo LGTBI ya que la obligación puede entenderse cumplida cuando las empresas, de ámbito sectorial o no, cuenten con un protocolo general frente al acoso y la violencia o bien amplíen el ámbito del mismo para incluirlas. Es esta última opción, como veremos, la que tiene mayor acogida en la práctica negociadora, aunque también son numerosos los convenios colectivos que han introducido en su clausulado un protocolo específico y, por ello, más visible del colectivo LGTBI⁵⁵.

Pero el papel de la negociación colectiva en la protección del colectivo LGTBI no se ha limitado a lo visto anteriormente. Recuérdese que, en el marco del diálogo social, el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva⁵⁶ promovía la inclusión de la diversidad en los convenios colectivos que se negociaran, aunque sólo se refería, en realidad, a la orientación sexual. Su interés radica, sin embargo, en el papel de semilla para el florecimiento de una conciencia social tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades del colectivo LGTBI a través de la negociación colectiva. En concreto, la cláusula 6 de dicho acuerdo recogía que las organizaciones empresariales y sindicales compartían la necesidad de promover dicho principio de no discriminación para responder “tanto a la diversidad del mercado de trabajo, como para maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de plantillas heterogéneas”

⁵⁵ Véase, por ejemplo, la Disposición Adicional del *Convenio del sector de empresas de hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos para la provincia de Sevilla* (BOP 7 de marzo de 2024), introducida por la Resolución de 26 de junio de 2025 (BOP 26 junio 2025); o la disposición adicional novena del *VII Convenio General del sector de la construcción* (BOE nº 104, de 30 de abril de 2025) cuyo anexo XVIII da cumplimiento a la normativa.

⁵⁶ Publicado mediante Resolución de 15 de junio de 2015, por la Dirección General de Empleo (BOE nº 147, de 20 de junio de 2015).

en términos de sexo u orientación sexual. Este acuerdo fue prorrogado por el IV AENC en 2018, manteniéndose vigentes tales objetivos durante varios años. Más tarde, como consecuencia de la Ley 4/2023, el legislador vuelve a influenciar en el diálogo social desarrollado a máximo nivel entre los sindicatos y las asociaciones empresariales y se publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para el período 2023-2025⁵⁷. Este acuerdo representa un avance añadido en la tutela de derechos del colectivo LGTBI, aunque su naturaleza de pacto político deja el tratamiento de determinadas cuestiones, para su profundización, en otros niveles, pero sin garantizar, por tanto, la adopción de acuerdo. En todo caso, el V AENC tiene la virtud de reivindicar no sólo el espacio propio que le corresponde a la autonomía colectiva sino, sobre todo, el papel que desempeñan los interlocutores sociales en la consecución de mejoras para las personas trabajadoras, intentando recuperar la pérdida de protagonismo que los agentes sociales han sufrido en los últimos tiempos en la defensa de los intereses propios y ajenos. La defensa de los derechos laborales del colectivo LGTBI se evidencia, pues, como un nuevo campo de intervención para los sindicatos, apoyado por la sociedad española en su conjunto. Así, el Capítulo XIV de dicho acuerdo aborda la diversidad LGTBI como un problema estructural y señala que las organizaciones sindicales y empresariales comparten la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas para aprovechar el potencial humano, social y económico que supone el colectivo LGTBI. El V AENC, además, establece a los convenios de ámbito inferior la obligación de promover plantillas heterogéneas, crear espacios de trabajo seguros e inclusivos, favorecer la integración social y no discriminación del personal LGTBI y asegurarse que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Conforme a su preámbulo “buscar desde la negociación colectiva la mejora de la situación de las empresas y el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales y, también, enriquecer los contenidos de la negociación colectiva y adaptarlos a los cambios y realidades que se van produciendo en la sociedad, en la economía y en el mercado de trabajo, así como a abordar contenidos que contribuyan a tajar problemas estructurales como la desigualdad entre mujeres y hombres o preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras”.

No obstante, pese al impulso del V AENC en el avance de los derechos sociales y laborales del colectivo LGTBI, puede señalarse que pocos han sido los convenios colectivos que, de manera voluntaria, han recogido tales directrices

⁵⁷ Resolución de 19 de mayo de 2023, BOE nº 129, de 31 de mayo. Sobre este acuerdo puede consultarse Menéndez Calvo, R.: “Incidencia del Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva en términos de igualdad de mujeres y hombres y diversidad LGTBI”, *Temas Laborales* nº 176/2025, pp. 217 y ss.; también, Olarte Encabo, S.: “V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (V AENC): entre la necesidad social, la oportunidad política y la reivindicación de un espacio”, *Briefs AEDTSS* nº35, 2023.

o profundizado en ellas. Los convenios que dieron un paso al frente no han supuesto, salvo excepciones, un gran avance en este campo ya que los mismos se han limitado a ser meras declaraciones de intenciones y sin tratamiento expreso del colectivo LGTBI⁵⁸.

En cualquier caso, es evidente la ampliación del espectro de derechos del colectivo LGTBI en los convenios colectivos tras el fomento y promoción del legislador y del diálogo social. Téngase en cuenta que con anterioridad a la Ley 4/2023 la mayoría de los convenios colectivos no interiorizaban el hecho diferencial LGTBI en su articulado y, cuando lo hacían, no se apreciaba una mínima concordancia o lógica interna en su tratamiento⁵⁹. Respecto de este período, se distinguían básicamente tres tipos de convenios colectivos: los que contemplaban indirectamente dicho aspecto a través de la cláusula genérica antidiscriminatoria, remitiéndose bien al art. 17 del ET o al art. 14 CE; los que ni incluían ni excluían al colectivo LGTBI en su ámbito de aplicación pero contenían cláusulas de prohibición de discriminación “de cualquier tipo” o “de cualquier otra índole” y, por último, aquellos otros que realizaban un tratamiento terminológico adecuado de la diversidad, pero no regulaban acciones homogéneas y claras en su regulación⁶⁰.

Conocer el alcance del cambio que se ha producido en esa tendencia tras la Ley 4/2023 es fundamental para determinar el éxito de las nuevas medidas legales que, en este caso particular, van acompañadas del apoyo inestimable e implicación de los sindicatos, tanto en la negociación de máximo nivel como a través de la elaboración de guías para ayudar en la negociación de las nuevas obligaciones⁶¹.

6. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES DEL COLECTIVO LGTBI

Los convenios colectivos previos a la reforma producida mediante la Ley 4/2023 se caracterizaban, básicamente, por no abordar en su articulado referencias específicas al colectivo LGTBI, contentándose, en su caso, con introducir cláusulas generales de no discriminación que abarcaban la orientación o la diversidad sexual⁶². Así,

⁵⁸ Un estudio en profundidad sobre el tema puede verse en Menéndez Calvo, R.: “Incidencia del Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva en términos de igualdad de mujeres y hombres y diversidad LGTBI”, *Temas Laborales* nº 176/2025, pp. 212 y ss.

⁵⁹ Véase Morales Ortega, JM.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, consultado en <https://grupo.us.es/iwpr/2022/04/27/la-presencia-del-colectivo-lgtbi-en-la-negociacion-colectiva/>

⁶⁰ Morales Ortega, JM.: “La presencia del colectivo LGTBI+...”, ob. cit. pp. 2-3.

⁶¹ https://www.ugt-andalucia.com/web/18651/noticias/-/asset_publisher/tXL2/content/planes-lgtbi-para-las-empresas

⁶² Puede verse, por ejemplo, el art. 58 del *convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024*, aprobado por Resolución de 18 de octubre de 2022 (BOE nº 259 de 28 de octubre); en la cláusula general de no discriminación incluye la prohibición por “opción sexual”.

en 2019 sólo un 16% de los convenios colectivos publicados en el BOE contenía alguna referencia a la discriminación por orientación sexual, incrementándose en 2020 al 22% y en 2021 al 25%⁶³. Pero, pese a este incremento paulatino de la atención al colectivo LGTBI por la negociación colectiva, la valoración general del papel desarrollado hasta el momento por la misma en la normalización de la diversidad sexual y la ausencia de prejuicios era de insatisfacción y desencanto debido al vacío regulador de la mayoría de los convenios colectivos; en tal sentido, el impulso convencional para favorecer la inclusión y la visibilidad del colectivo LGTBI no dejaba de ser modesto y tímido⁶⁴, pese a la existencia de algunas excepciones que abordaban necesidades específicas del mismo⁶⁵ o que les extendían la aplicación de derechos de otros colectivos como las parejas de hecho⁶⁶.

La situación cambiará significativamente a finales de 2023 con la publicación de la Ley 4/2023. No obstante, la tardanza en ver la luz el desarrollo reglamentario de la misma y, después, la apatía empresarial en activar los procesos negociadores ocasionó que el porcentaje de convenios colectivos que se acomodaran a la ley a finales de 2024 fuera muy bajo. Esta apreciación se confirma en el detallado informe del sindicato UGT, cerrado a junio de 2025, titulado “*Situación de los planes LGTBI en la negociación colectiva sectorial y de empresa*”⁶⁷. Este estudio oferta datos estadísticos al respecto, comparando dos periodos diferenciados: uno, que llega desde la publicación del RD 1026/2024 en octubre de 2024 hasta finales de ese mismo año, y otro, desde enero a junio de 2025. En el primer periodo se analizan un total de 23 convenios colectivos publicados en el boletín oficial del Estado durante esa franja de tiempo -15 sectoriales y 8 empresariales-, y desvela que sólo el 8,7% del total de los convenios firmados incluían medidas

⁶³ Tales datos pueden consultarse en <https://www.ccoo.es/f88dd8d800482702dae2da4ee09c9831000001.pdf>; algunos convenios ya contenían no sólo medidas específicas para el colectivo LGTBI sino, también, medidas adicionales de protección a través de la creación de órganos específicos (véase, por ejemplo, el art. 33 del *convenio colectivo del Grupo Allianz* (BOE nº 154, de 29 de julio de 2023) o incluyendo al colectivo LGTBI en planes de diversidad genéricos o específicos (véase, art. 45 del *Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL* -BOE nº 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁶⁴ En parecido sentido, Morales Ortega, JM.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, ob. cit. p. 10.

⁶⁵ Véase, por ejemplo, el art. 47.1 del *II Convenio colectivo de Centros y Servicios Veterinarios* (BOE nº 255, de 25 de octubre de 2023 que estableció un permiso no retribuido de máximo un mes al año para realizar los trámites necesarios para la reasignación de sexo; incorpora, igualmente, en los artículos 54 a 56 principios de no discriminación por identidad o diversidad sexual y un procedimiento contra el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

⁶⁶ Véase, por ejemplo, el artículo 36 l) del *Convenio colectivo de empresas de harinas panificables y sémolas* (BOE nº 108, de 2 de mayo de 2024).

⁶⁷ Puede consultarse en https://www.ugt.es/sites/default/files/Planes%20LGTBI%20la%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20sectorial%20y%20de%20empresa_0.pdf

contra la discriminación del colectivo LGTBI⁶⁸; en otros términos, sólo 2 de los convenios publicados en ese momento contenían medidas planificadas y protocolos antiacoso (además de que sólo 5 convenios incluían cláusulas con mención al colectivo LGTBI⁶⁹, siendo mayoritarios los que no lo hacían⁷⁰). De la comparativa entre convenios sectoriales y de empresa se desvelaba que es en este último nivel donde se aborda algo más la temática sobre discriminación del colectivo LGTBI, aunque sólo un convenio colectivo contuviera medidas planificadas con cobertura al 1,2% del total de personas afectadas por el convenio de empresa estatal.

No obstante, dicha situación sufre una transformación excepcional a lo largo de 2025 pues, tras el análisis de 102 convenios colectivos publicados en el BOE hasta junio de este año -60 sectoriales y 42 de empresas-, se aprecia un notable incremento en la regulación de medidas planificadas, contabilizándose un incremento del 61,8% de los convenios publicados y dando cobertura a más de dos millones y medio de trabajadores⁷¹. Este dato supone que 63 convenios colectivos recogen en su articulado medidas planificadas y protocolos de actuación frente al acoso contra las personas LGTBI, aunque 72 convenios se limitan a incluir en su articulado cláusulas tipo con mención a dicho colectivo⁷².

Los datos presentados en el mencionado informe de UGT señalan, además, una hipotética mejora a corto plazo en la medida que otro porcentaje de convenios recogen un compromiso de las partes negociadoras, a futuro, de acordar dichas medias. En concreto, el 4,9% del total de convenios colectivos incorporan a su clausulado el mencionado compromiso a futuro, con cobertura a 188.136 personas

⁶⁸ Advierte el informe que de los 23 convenios colectivos publicados desde la entrada en vigor del RD 1026/2024 -el 10 de octubre- hasta diciembre del mismo año sólo cinco incluían alguna mención al colectivo LGTBI (un 21,7% del total), cubriendo a 53.742 personas trabajadoras (un 21,2% del total de afectadas).

⁶⁹ Puede verse, por ejemplo, el *VII Convenio de Despachos técnicos tributarios y asesores fiscales*, ya renovado por el VIII aprobado mediante Resolución de 17 de septiembre de 2025 (BOE nº 236, de 1 de octubre).

⁷⁰ Véase, por ejemplo, el *Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la Fabricación de conservas vegetales* (BOE nº 261, de 1 de noviembre de 2023), cuyo Capítulo XI referido a la igualdad de oportunidades y prevención del acoso no menciona en ningún momento al colectivo LGTBI ni a las causas vinculadas a la no discriminación por diversidad sexual.

⁷¹ Datos extraídos del estudio realizado por UGT sobre “Situación de los planes LGTBI en la negociación colectiva sectorial y de empresa”, cerrado a junio de 2025, que puede consultarse en https://www.ugt.es/sites/default/files/Planes%20LGTBI%20la%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20sectorial%20y%20de%20empresa_0.pdf

⁷² Puede verse el *Convenio colectivo estatal de restauración colectiva*, aprobado por Resolución de 14 de mayo de 2025 (BOE nº 148, de 20 de junio) que introduce un artículo sobre no discriminación en las relaciones laborales (art. 42) y abarca la orientación sexual y la “diversidad cognitiva”; introduce previsiones para dicha circunstancia en el marco del acceso, clasificación, promoción, formación profesional y retribución.

trabajadoras más⁷³.

Se concluye, por ello, que la hoja de ruta hacia la no discriminación en el lugar de trabajo se ha puesto en marcha con éxito una vez transcurridos los tres meses de plazo de daba la normativa para constituir las comisiones negociadoras. Ello se ha materializado, en la práctica, de distintas maneras: bien a través de la negociación de nuevos convenios colectivos⁷⁴ -vía poco utilizada hasta el momento en atención a las fechas de finalización de vigencia de los convenios- o bien a través de acuerdos de modificación de convenios que actualizan los convenios colectivos vigentes⁷⁵.

Ahora bien, ¿siguen la misma estela los nuevos convenios colectivos publicados o modificados desde julio hasta principios de octubre de 2025, fecha de cierre de este estudio? La respuesta es claramente positiva ya que los convenios colectivos consultados continúan ampliando el porcentaje y cobertura de personas trabajadoras a un ritmo sostenido. En la misma línea que lo visto anteriormente, algunos incorporan el compromiso de adoptar y desarrollar la Ley 4/2023 en un plazo determinado⁷⁶, postergando la protección que la normativa impone a las empresas, pero creando expectativas de mejoras. No obstante, son numerosos los sectores o empresas que aún no han adoptado los correspondientes acuerdos de modificación del convenio colectivo vigente para cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias al respecto, siendo también elevado el número de convenios que abordan la cuestión de manera incompleta o como mero cumplimiento formal de las mencionadas disposiciones. Las declaraciones de intenciones o sin un verdadero compromiso por la igualdad y no discriminación son todavía una realidad en el mapa negocial, siendo relevante la ausencia de medidas planificadas en torno a la selección de personal, la formación, la cobertura de vacantes y la promoción profesional, la clasificación profesional, la transparencia retributiva o el disfrute de permisos, entre otras condiciones

⁷³ Véase, por ejemplo, el Acuerdo de modificación parcial del *convenio colectivo de Mercadona SA* aprobado por Resolución de 27 de mayo de 2025 que incorpora un Anexo III titulado Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

⁷⁴ Por ejemplo, *VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales*, BOE nº 236, de 1 de octubre de 2025, de ámbito sectorial; también el *Convenio colectivo Nippon Gases España, SLU* (BOE nº 236, de 1 de octubre), de ámbito de empresa.

⁷⁵ Véase, por ejemplo, el Acuerdo de modificación del *VII Convenio General del sector de la Construcción* (BOE nº 104, de 30 de abril); el Acuerdo de modificación del *convenio colectivo estatal de Banca* (BOE nº 135, de 5 de junio de 2025); el Acuerdo de modificación del *IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA* (BOE nº 172, de 18 de julio); el Acuerdo de modificación del *Convenio colectivo de Mercadona, SA* (BOE nº 136, de 6 de junio); el Acuerdo de modificación parcial del *convenio colectivo Unidad Editorial Información General, SL* (BOE nº 213, de 4 de septiembre), etc.

⁷⁶ Véase, por ejemplo, el *Convenio colectivo de la empresa Allianz Direct Versicheruigns-AG Sucursal de España*, BOCM nº 39, de 15 de febrero de 2025 que fija el plazo de un año.

laborales.

La consulta de los convenios colectivos que cumplen con la obligación de luchar por la eliminación de cualquier tipo de discriminación al colectivo LGTBI mantiene la ligera diferencia entre los convenios de empresa y de sector. Así, y sin ánimo de ser exhaustiva, en los convenios colectivos de empresa se intenta aportar contenidos o medidas adaptadas a dicho ámbito⁷⁷, incluyendo la posibilidad de establecer, aunque sin concretar, medidas de acción positiva para favorecer la inserción del colectivo LGTBI⁷⁸; en su caso, se introducen algunas aportaciones procedimentales adaptadas a la organización empresarial⁷⁹. En los convenios colectivos de sector la regulación es más ambigua o genérica⁸⁰ pero algunos establecen mecanismos de protección más desarrollados⁸¹ y técnicas de inclusión diferentes; así, es habitual la extensión de la labor de las comisiones paritarias para la igualdad de hombres y mujeres hacia la problemática particular del colectivo LGTBI -como una manera de englobar todo en el mismo saco-; además, es frecuente encontrar la recomendación a las empresas de menos de cincuenta trabajadores incluidas en su ámbito de aplicación del convenio sectorial de extender las medidas planificadas y el protocolo antiacoso⁸² a las

⁷⁷ Véase, por ejemplo, el Acuerdo de modificación parcial del *convenio colectivo de Family Cash, SLU*, aprobado por Resolución de 11 de septiembre de 2025 (BOE nº 231, de 25 de septiembre).

⁷⁸ Véase el *Convenio Colectivo de automáticos Orenes, SLU* para los centros de trabajo de Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid (BOE nº 237, de 2 de octubre de 2025) cuyo art. 53 introduce medidas para el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo; este precepto incluye la prohibición de discriminación y señala la aplicación transversal de dicha prohibición en todos los ámbitos de la empresa (selección, promoción interna...). Prohíbe, además, el uso de expresiones o modales insultantes, humillantes o intimidatorios y no permite comportamientos tendentes al aislamiento o reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla. Señala, sin desarrollar, la posibilidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción del colectivo LGTBI.

⁷⁹ Véase, por ejemplo, el Acuerdo de modificación parcial del *convenio colectivo Unidad Editorial Información General, SL*, aprobado por Resolución de 22 de agosto de 2025 (BOE nº 213, de 4 de septiembre); Acuerdo de modificación parcial del *XXIII convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito*, aprobado por Resolución de 23 de agosto de 2025 (BOE nº 23, de 4 de septiembre).

⁸⁰ Véase, por ejemplo, el Acuerdo sobre medidas para la igualdad y o discriminación de las personas LGTBI del *VII convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua* (BOE nº 155, de 28 de junio); también el Acuerdo de la Comisión Negociadora del *IX Convenio colectivo general del sector derivados del cemento* que modifica el VIII Convenio colectivo mediante el que se aprueba la inclusión del conjunto plantificado de medidas para la igualdad efectiva y la no discriminación de las personas LGTBI, aprobado por Resolución de 3 de junio de 2025, BOE nº 142, de 13 de junio.

⁸¹ Véase, por ejemplo, la modificación del *VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria*, aprobada por la Resolución de 24 de junio de 2025 (BOE nº 160, de 4 de julio).

⁸² El Acuerdo de modificación del *VII convenio general del sector de la construcción* (BOE nº 104, de 30 de abril de 2025) prevé que el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia

mismas o, al menos, la recomendación de contar con políticas internas en materia de igualdad con el mismo objetivo⁸³. Los convenios colectivos sectoriales se alzan, en general, como los impulsores del cambio social en relación al colectivo LGTBI, avanzando en cobertura y ejemplaridad⁸⁴. No obstante, en el marco de la negociación colectiva desarrollada en Andalucía, el Informe del Observatorio de la negociación colectiva correspondiente al primer semestre de 2025 señala que la lucha contra la discriminación del colectivo LGTBI se recoge sólo en el 30% de los convenios de sector publicados⁸⁵ (20 convenios colectivos sectoriales) y ello pese a que el compromiso con el derecho a la igualdad y a la no discriminación de las personas trabajadoras se eleve a un 85%.

En el plano formal es criticable la dispersión de instrumentos formales que pueden abordar la no discriminación del colectivo LGTBI (convenios colectivos, planes de igualdad, protocolos antiacoso, códigos de conducta...), transmitiendo la sensación de regulación abrumadora y poco compacta⁸⁶; por otro lado, la formalización de la obligación legal de regular medidas y acciones de inclusión del colectivo LGTBI se sustancia en la opción de incluir anexos o disposiciones adicionales para cumplir con la inclusión de medidas planificadas y el protocolo antiacoso⁸⁷, aunque algunos convenios abordan de manera diferente esa obligación. Así, el Acuerdo de modificación del *VIII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos*⁸⁸ introduce las modificaciones oportunas en cada artículo del convenio modificado, sin limitarse pues a la traslación automática del contenido de los anexos del RD 1026/2024. El desarrollo procedimental, por su parte, puede variar del estricto legal, incluyendo algunas indicaciones interesantes sobre determinados aspectos como, por ejemplo, el diagnóstico de la

contra las personas LGTBI -Anexo XVIII-será de aplicación a las empresas del sector que no cuenten con uno propio si éstas lo consideran oportuno, adaptando el procedimiento para denunciar la discriminación o acoso.

⁸³ Véase, por ejemplo, el art. 81.1 del Acuerdo de modificación del *XXV Convenio colectivo del sector de la Banca* (Resolución de 22 de mayo de 2025, BOE nº 135, de 5 de junio).

⁸⁴ A la misma conclusión llega el mencionado Informe de la UGT titulado “Situación de los planes LGTBI en la negociación colectiva sectorial y de empresa” que puede consultarse en https://www.ugt.es/sites/default/files/Planes%20LGTBI%20la%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20sectorial%20y%20de%20empresa_0.pdf

⁸⁵ <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2025/08/INFORME%20GLOBAL-1%C2%BA%20SEM.%202025.pdf>

⁸⁶ En tal sentido, Menéndez Calvo, R.: “Incidencia del acuerdo para el empleo y la negociación colectiva...”, ob. cit., p. 236.

⁸⁷ Entre otros, anexo 4 del *Convenio colectivo Nippon Gases España, SLU* (BOE nº 236, de 1 de octubre); anexo II del *Convenio colectivo de empresa ELIS Manomatic, SAV* (BOP Córdoba nº 192, de 6 de octubre).

⁸⁸ Aprobado mediante la Resolución de 14 de julio de 2025 (BOE nº 185, de 2 de agosto).

situación mediante la obtención de datos específicos⁸⁹ -mediante la realización de encuestas-. Se aprecia, igualmente, que el avance en la materia es complejo y no siempre hacia adelante pues convenios recientes como el *VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales*⁹⁰ incluyen cláusulas sobre igualdad de condiciones con referencia expresa a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, pero siguen sin incluir medidas planificadas para este colectivo, sin perjuicio de que su capítulo XVII regule el protocolo de actuación frente al acoso discriminatorio por tales razones. La inclusión de medidas planificadas en materias como el acceso, la formación, la promoción o el disfrute de permisos sigue siendo, en definitiva, el caballo de batalla de la negociación colectiva para alcanzar la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI en las empresas.

Resulta interesante resaltar que algunos convenios colectivos no se limitan a contener las exigencias mínimas marcadas por la ley e introducen novedades convencionales calificadas como buenas prácticas. Así, el *convenio colectivo de Provienda*⁹¹ no se limita a incluir una referencia general a las medidas de no discriminación, sino que incluye previsiones particulares sobre aspectos como la ropa de trabajo (art 56)⁹² o la introducción de un capítulo con medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI que garantizan la transversalidad de las medidas incluso en supuestos de sucesión empresarial.

Asimismo, los convenios colectivos publicados en boletines oficiales provinciales, de sector o de empresa, siguen la traza de los convenios recogidos en el BOE: unos no recogen la alusión expresa al colectivo LGTBI o, en el caso de que lo hagan, no incorporan medidas ni planes de acoso -específicos o no para el mismo-⁹³; otros, la mayoría, incorporan un capítulo específico dedicado al colectivo LGTBI aunque sin variar gran cosa respecto de lo marcado en la ley o en el Reglamento 1026/2024 o, en su caso, regula algún procedimiento de garantía en situaciones de acoso que, en el caso de discriminación o violencia por LGTBI-fobia, exige en algún supuesto la intervención de la Autoridad Independiente para la igualdad de trato y la no discriminación con las competencias y funciones establecidas en la

⁸⁹ Modificación del *Convenio Colectivo de transportes ferroviarios especiales, SA*, aprobado mediante la Resolución de 27 de junio de 2025, BOE nº 163 de 8 de julio.

⁹⁰ Aprobado por Resolución de 17 de septiembre de 2025 (BOE nº 236, de 1 de octubre).

⁹¹ Aprobado por Resolución de 10 de julio de 2025 (BOE nº 178, de 25 de julio).

⁹² Señala este artículo que “los uniformes deberán garantizar que sean de género neutro o, en su defecto, facilitar un uniforme acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora”.

⁹³ Véase, por ejemplo, el *Convenio colectivo FAECTA* de 1 de octubre de 2025 (BOP Sevilla nº 192, de 6 de octubre).

Ley 15/22, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación⁹⁴. No suelen incluir, sin embargo, medidas planificadas específicas para el colectivo LGTBI. En lo que respecta a los convenios colectivos de empresa puede indicarse que éstos realizan algún aporte significativo en la protección de los derechos del colectivo LGTBI, elaborando, incluso, reglamentaciones de convivencia⁹⁵, pero escasean las medidas concretas que garanticen transparencia y contribuyan a erradicar la segregación del colectivo LGTBI.

En definitiva, puede afirmarse que la visibilidad obtenida y el compromiso con la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI en la negociación colectiva es ya una realidad, pero parece evidente que aún queda mucho por hacer para garantizar el cumplimiento efectivo de dicha obligación y, por tanto, para alcanzar la ausencia de segregación laboral en las empresas.

⁹⁴ Véase el *Convenio colectivo provincia de comercio de Córdoba* aprobado por Resolución de 2 de julio de 2025 (BOP nº 135, de 15 de julio).

⁹⁵ Así, el *convenio colectivo de la empresa Elis Manomatic, SAV* de 20 de mayo de 2025 (BOP Córdoba nº 192, de 6 de octubre) introduce en su articulado un capítulo IX, titulado Plan LGTBI -que remite a un anexo específico- donde se nombra a una “persona aliada LGTBI”, que debe ser una persona interna con formación específica que actuará como referencia y apoyo ante situaciones de discriminación, acoso o procesos de transición de género. En la misma línea véase el *Convenio colectivo para el Comercio en general de la provincia de Jaén para el período 2025-2027*, BOP nº 182, de 23 de septiembre de 2025 cuyo art. 33 sobre igualdad y no discriminación LGTBI designa una persona o comisión de referencia para el seguimiento y consulta en materia LGTBI.