

Sacando los colores a los convenios colectivos

Guía de negociación sobre las medidas planificadas y protocolos **LGTBI** en Illes Balears (Administraciones y Empresas dependientes de la Federación de Serveis Públics)



“ La igualdad real no se concede; se conquista y se defiende cada día en cada centro de trabajo. ”



DIGNIDAD
LABORAL



IGUALDAD
REAL Y EFECTIVA



ENTORNOS
SEGUROS



VISIBLES Y
ORGANIZADAS



DIVERSIDAD
QUE SUMA

Índice

Protección del Colectivo LGTBI+ en el Empleo y la Ocupación

1. Prólogo	p. 3
2. Introducción	p. 5
3. Marco normativo de protección al colectivo en el ámbito laboral	p. 6
— 3.1. Marco Laboral y General Antidiscriminatorio	p. 7
— 3.2. Marco Específico LGTBI y Diálogo Social	p. 8
4. Marco autonómico en materia LGTBI	p. 9
— 4.1. Diferenciación en materia LGTBI en administraciones y empresas	p. 10
— 4.2. Administraciones públicas	p. 11
— 4.3. Empresas públicas	p. 12
— 4.4. Empresas privadas sin relación con la administración	p. 13
5. Proceso de negociación de medidas planificadas en las empresas	p. 14
— 5.1. Legitimización	p. 15
— 5.2. Fases del proceso de negociación	p. 16
6. Materias de negociación para la protección del colectivo LGTBI	p. 17
— 6.1. Contenido mínimo irrenunciable	p. 18
— 6.2. Materias de negociación (continuación)	p. 19
7. Convenios objeto de estudio de UGT Serveis Públics, Illes Balears	p. 20
— 7.1. Distribución de la muestra por sectores	p. 21
8. Implantación de protocolos de acompañamiento a personas Trans	p. 22
— 8.1. Análisis de la muestra	p. 23
9. Análisis DAFO	p. 24
10. Propuesta de estructura del Protocolo de actuación	p. 25
11. Protocolo de acompañamiento a las personas Trans	p. 26
— 11.1. Plan de Acompañamiento Individualizado (PAI) — Fases	p. 27
12. Impedimentos para la fusión de protocolos LGTBI	p. 28
— 12.1. Divergencia de origen normativo	p. 29
— 12.2. El peligro del "diagnóstico invasivo"	p. 30
— 12.3. Personas destinatarias e inoperatividad	p. 31
13. Conclusiones y buenas prácticas	p. 32
— 13.1. Vacíos normativos y protección Trans	p. 33
— 13.2. Administración, garantías y formación	p. 34

Prólogo

En palabras de nuestra querida Luz Martínez Ten, Secretaria de Mujer de UGT-SP, el conocimiento lo construimos entre todas y todos.

El siguiente estudio es el reflejo del trabajo constante y cooperativo de nuestra federación desde los diferentes sectores para coordinar la acción sindical en la protección del colectivo LGTBI en el empleo y la ocupación, abarcando algunas administraciones públicas, pero, sobre todo, las empresas privadas de sectores laborales indispensables como enseñanza, dependencia, educación infantil, ayuda a domicilio, los servicios a la comunidad o la acción e intervención social.

Desde la Secretaría de Igualdad y Políticas Sociales, no nos limitamos a cumplir con el requisito legal que un marco normativo nos presenta sin más. Trabajamos desde el convencimiento absoluto de que nuestra aportación en las mesas de negociación marca una diferencia real en las vidas de muchas personas, en su trayectoria laboral, en su proyecto vital e, incluso, en la protección de su familia. Es una responsabilidad abrumadora, pero también un reto apasionante en un momento histórico especialmente delicado.

Somos conscientes de cómo los movimientos reaccionarios intentan invisibilizar la diversidad, cuestionar los derechos conquistados con tanto esfuerzo y blanquear comportamientos intolerables en una sociedad moderna y progresista. Pero también somos conscientes de quienes, en ocasiones, vendiéndose como personas expertas al mejor postor, dificultan nuestra labor y asesoran de manera inadecuada a empresas que, desde el desconocimiento o la falta de información, terminan siendo perjudicadas, especialmente en el caso de aquellas que necesitaban licitar con la administración.





LGTBI+

PRÓLOGO

Prólogo (*continuación*)

Frente a esta amenaza, este estudio pretende poner en valor cómo nuestra lucha por la igualdad se traslada hoy a la acción sindical concreta y al terreno de la negociación colectiva, para que los centros de trabajo sean espacios de dignidad y respeto, formando e informando a las partes interesadas. Este compromiso inquebrantable cristalizó con la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero. Fue gracias a la iniciativa directa de UGT que se incorporó en su artículo 15.1 la obligación para las empresas de adoptar medidas planificadas y protocolos específicos para garantizar la igualdad y prevenir el acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Un avance legislativo histórico que se vio respaldado por la firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023-2025) y desarrollado por el reciente Real Decreto 1026/2024. Pero este desarrollo reglamentario, que ha marcado una hoja de ruta en las empresas privadas, no se ha trasladado con la misma disposición y exigencia en la totalidad de la administración pública.

En este contexto, los servicios públicos deben estar a la altura de las circunstancias, con independencia del color político. Deben garantizar la igualdad de trato y oportunidades hacia las personas trabajadoras en las administraciones y empresas dependientes, pero también asegurar unos servicios públicos a la ciudadanía con formación y la sensibilización, que protejan de situaciones de discriminación en áreas vitales como la educación o la sanidad. Por ello, porque el esfuerzo que se realizó en el 2016 en la ley balear de igualdad ya ha quedado en parte obsoleta, instamos a un desarrollo reglamentario autonómico de la Ley 4/2023 en las Illes Balears específico para las Administraciones Públicas, que blinde tanto el trato a la ciudadanía como la protección integral a las personas trabajadoras de la propia administración.

Este documento nace con la vocación de ser un análisis inicial de nuestra situación en Illes Balears, pero también una hoja de ruta. Buscamos identificar las buenas prácticas, señalar las deficiencias y dotar a nuestros delegados y delegadas de la información necesaria para exigir entornos laborales genuinamente inclusivos. Porque la igualdad real y efectiva no se concede; se conquista y se defiende cada día en cada centro de trabajo. Por ello, siempre, visibles y organizadas.

Esther Mercedes Carnero

Secretaria de Igualdad y Políticas Sociales de UGT Serveis Públics, Illes Balears

P. 4

Introducción

Objetivo del documento

La consecución de la igualdad real y efectiva en el entorno laboral se asienta hoy sobre la obligación de desplegar acciones preventivas, formativas e informativas. Por ello, el presente documento ha sido concebido como una herramienta metodológica. El presente documento traslada la exigencia de dignidad laboral directamente a las mesas de negociación, examinando el impacto real de las políticas de diversidad en la negociación colectiva a través de una muestra inicial de 56 convenios colectivos con aplicación en el ámbito balear y del cual se realizará un macro estudio en los próximos meses.

Lectura de contexto

Frente a las amenazas de retroceso, esta guía aporta una radiografía nítida que identifica las buenas prácticas vigentes, pero que sobre todo detecta vacíos normativos existentes en los centros de trabajo de las islas. Así, este texto se postula como una hoja de ruta para que los equipos negociadores de nuestra federación, para que dispongan de la base técnica necesaria para conquistar entornos de trabajo diversos, seguros e inclusivos.

Base normativa

Para fundamentar técnicamente esta intervención, nuestras pautas se apoyan en un robusto bloque legislativo de carácter nacional e internacional. Nuestra acción encuentra amparo en el Convenio 190 de la OIT, la Directiva 2000/78/CE y los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española. Asimismo, la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato desplaza el enfoque hacia modelos preventivos eficaces, mientras que la Ley 3/2023 de Empleo sitúa a las personas trans y al colectivo LGTBI como prioritarios. No obstante, el núcleo es la Ley 4/2023, cuyo artículo 15.1, fruto directo de la enmienda e iniciativa de UGT, obliga a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras a pactar de forma colectiva medidas planificadas y protocolos frente a la LGTBIfobia; un mandato definitivamente regulado por el Real Decreto 1026/2024 y respaldado por el Capítulo XIV del V AENC.

Ámbito balear y sector público

En el ámbito regional, se requiere un análisis profundo y adquiere una relevancia añadida al confrontar estos datos con precedente autonómico, la Ley 8/2016 de las Illes Balears, norma pionera que ya exigía asegurar el respeto a la identidad y el uso del nombre sentido. Además, dado que el reglamento estatal del RD 1026/2024 despliega sus obligaciones exclusivamente sobre el tejido empresarial, este informe resulta clave para alertar sobre la desprotección del sector público y reclamar un marco normativo de aplicación propio para la administración de nuestra comunidad. En definitiva, este texto dota los argumentos necesarios para exigir que las medidas planificadas dejen de ser un mero trámite burocrático de mínimos y se consoliden como derechos materiales e innegociables en cada puesto de trabajo.

Marco normativo de protección al colectivo en el ámbito laboral

La defensa de los derechos de las personas LGTBI en el entorno laboral se asienta sobre un mandato imperativo y un marco jurídico garantista de obligado cumplimiento. Nuestro ordenamiento jurídico configura la igualdad no solo como la prohibición de discriminar, sino como una obligación de acción preventiva y de diligencia debida por parte de las empresas y las Administraciones Públicas. Nuestra labor sindical se fundamenta en las siguientes normas clave:

Marco Internacional y constitucional

Convenio 190 de la OIT

Define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o sus amenazas, ya 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.

La Directiva 2000/78/CE

Marca un estándar vinculante al prohibir expresamente la discriminación por orientación sexual en el acceso al empleo y la ocupación estableciendo la inversión de la carga de prueba, es decir, que cuando una persona aportara indicios fundados de discriminación, correspondía a la parte demandada demostrar que no había vulnerado el principio de igualdad. Asimismo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce en su artículo 21 la prohibición de toda discriminación.

Constitución Española

Los artículos 9.2, 10 y 14 constituyen el pilar de nuestra acción. El artículo 14 garantiza la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier discriminación por condición o circunstancia personal o social. Por su parte, el artículo 9.2 obliga a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que esta igualdad sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan su plenitud.

Marco Laboral y General Antidiscriminatorio

Estatuto Básico del Empleado Público

Las Administraciones Públicas a promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como a prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la promoción profesional del personal a su servicio. Además, establece responsabilidades directas y concretas, como la inclusión expresa de las personas trans, la integración de temarios sobre diversidad LGTBI en las pruebas selectivas de acceso, y la impartición de formación inicial y continuada a toda la plantilla.

Estatuto de los Trabajadores

Sus artículos 4.2 y 17 reconocen explícitamente el derecho a no sufrir discriminación. Se entienden nulas y sin efecto las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminación directa o indirecta por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Además, el incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección dará lugar a la asunción de responsabilidad directa de las personas empleadoras.

Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Esta norma supone un salto cualitativo al desplazar el enfoque puramente sancionador hacia un modelo preventivo. Define y prohíbe las discriminaciones directas, indirectas, por asociación, por error y las discriminaciones múltiples e interseccionales. Establece la inversión de la carga de la prueba en la defensa de la víctima y encomienda explícitamente a la representación legal de las personas trabajadoras velar por su estricto cumplimiento en materia de empleo y condiciones de trabajo.

Ley 3/2023, de Empleo

Identifica legalmente al colectivo LGTBI, y con especial énfasis a las personas trans, como un colectivo de atención prioritaria para el diseño y aplicación de las políticas de empleo.

Marco Específico LGTBI y Diálogo Social

Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Constituye el eje normativo central, al reconocer la desigualdad estructural histórica que afecta al colectivo. Su artículo 15.1 establece la obligación ineludible para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad, así como con un protocolo de actuación, debiendo ser todo ello pactado a través de la negociación colectiva.

Real Decreto 1026/2024

Aterriza el mandato de la ley anterior, detallando el procedimiento y el contenido de las medidas planificadas. Este reglamento consolida que la actuación no se articula mediante "planes" que requieran fases diagnósticas invasivas, sino a través de medidas estructurales donde se debe garantizar el respeto absoluto a la intimidad de las personas trabajadoras.

V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023-2025)

Demostrando la fuerza del diálogo social, este acuerdo interconfederal incluye por primera vez un capítulo (el Capítulo XIV) dedicado a la diversidad LGTBI, instando a promover plantillas heterogéneas, crear espacios seguros y negociar medidas específicas en los convenios colectivos.

Marco autonómico en materia LGTBI

Ley 8/2016, de 30 de mayo

Fue una ley pionera, quinta a nivel autonómico en nuestro país, que, de manera paralela a la legislación estatal posterior, introdujo procedimientos administrativos autonómicos en relación a la inversión de la carga de prueba.

Obligaciones en el ámbito público

Establece obligaciones muy directas para ser garantes y promotores de la igualdad en el ámbito público con cláusulas sociales relativas a la igualdad de trato y no discriminación por orientación sexual e identidad de género en los pliegos de contratación pública y en las bases de concesión de subvenciones. Por otro lado, establece que administraciones en Illes Balears, deben impulsar medidas de fomento de la ocupación y políticas activas de empleo específicamente dirigidas a personas trans, reconociendo su especial vulnerabilidad y las dificultades añadidas para su inserción sociolaboral, obligando a tratar a las personas trans conforme a su identidad de género, asegurando que los documentos y procedimientos administrativos internos reflejen el nombre sentido, incluso si no se ha modificado oficialmente.

Prevención y formación

Por último, obliga a adoptar medidas para prevenir, detectar y erradicar cualquier actitud o comportamiento de LGTBIfobia en el entorno de la función pública autonómica y formación continua para todo el personal en esta materia.

Ley 11/2016, de 28 de julio

Aunque centrada en combatir la desigualdad estructural por razón de sexo, incorpora una visión interseccional al mencionar expresamente la "orientación sexual" e "identidad sexual". Esto supone un reconocimiento legal de la discriminación múltiple o interseccional. Obliga a las administraciones y al tejido empresarial a garantizar que sus políticas de igualdad y prevención del acoso contemplen la diversidad afectivo-sexual y de género, protegiendo a las personas más allá de la mera diferenciación biológica.

Educación y comunicación

En educación, obliga a erradicar estereotipos desde el diseño curricular y veta el uso de materiales didácticos que degraden al colectivo. En el ámbito de la comunicación, prohíbe cualquier publicidad discriminatoria o vejatoria.

Artículo 39

Para nuestra acción sindical, el pilar fundamental es su artículo 39, que exige garantizar la calidad en el empleo y velar activamente por la prevención del acoso por orientación e identidad sexual, lo que blindó jurídicamente nuestra exigencia de negociar medidas y protocolos específicos en las empresas.

Diferenciación en materia LGTBI en administraciones y empresas

Desde UGT Serveis Públics en Illes Balears nos enfrentamos a una realidad compleja y diversa que marca nuestra acción diaria. Representamos a personal empleado público, funcionariado y personal laboral, pero también a plantillas de empresas públicas, a personas trabajadoras del sector público instrumental y a personal de empresas privadas, liciten o no sus empresas con la administración.

Por ello, es vital comprender que la exigencia legal no se articula exactamente igual en todos los ámbitos, ya que nuestro objetivo final es lograr la protección total del colectivo LGTBI y dotar de seguridad jurídica a nuestra acción sindical. Por ello, establecemos la siguiente diferenciación en cuatro bloques:

Administraciones públicas

Ámbito con obligaciones legales más directas en igualdad, no discriminación y protección del colectivo LGTBI.

Empresas públicas

Entidades con vinculación pública donde deben reforzarse las garantías y protocolos internos.

Sector público instrumental

Organismos y entidades dependientes que requieren una adaptación específica de la normativa y la acción sindical.

Empresas privadas

Sea o no mediante licitación con la administración, la protección LGTBI debe quedar garantizada en el entorno laboral.

1. Administraciones públicas

Las Administraciones Públicas (ayuntamientos, consells insulars, Govern balear, etc.) quedan excluidas de la aplicación del Real Decreto 1026/2024, pero en ningún caso quedan exentas del cumplimiento de la Ley 4/2023. Tienen la obligación ineludible de cumplir la ley asumiendo mandatos específicos e indelegables para la protección de todo su personal, ya sea funcionario o laboral:

Protección y condiciones de trabajo

Deben promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, previniendo y corrigiendo toda forma de discriminación en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la promoción profesional.

Inclusión expresa en las Políticas de Igualdad

Tienen el deber de incluir expresamente a las personas trans en la elaboración de sus políticas de igualdad y no discriminación, prestando especial atención a las mujeres trans.

Formación de la plantilla pública

Deben continuar impartiendo formación, tanto inicial como continuada, a todo el personal a su servicio sobre diversidad, igualdad y no discriminación LGTBI.

Acceso al empleo público

Están obligadas a incluir en los programas de las pruebas selectivas formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

2. Empresas públicas

Las empresas públicas ostentan una naturaleza híbrida. Al regirse sus relaciones laborales por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículo 1.2), sí están plenamente sujetas a la aplicación del Real Decreto 1026/2024.

Obligación legal

Si la empresa pública cuenta con 51 personas trabajadoras o más, tiene la obligación legal de negociar el conjunto de medidas planificadas y el protocolo de prevención frente al acoso LGTBI.

Responsabilidad pública

Por su carácter de ente perteneciente al sector público, recae sobre ellas el peso ético y jurídico de los mandatos generales de la Ley 4/2023, como la integración sociolaboral y la formación.

LGTBI+

EMPRESA PÚBLICA

SECTOR PÚBLICO

CONVENIOS

P. 12

3. Empresas privadas con licitación o subvención pública

Este es un escenario de trabajo fundamental para nuestra federación. Estas empresas están obligadas, en primer lugar, por el Real Decreto 1026/2024 a tener medidas planificadas si superan las 50 personas en plantilla. Mayoritariamente dependen de lo marcado en su convenio de aplicación, donde determina el desarrollo reglamentario que se deben negociar las medidas planificadas y protocolos LGTBI, pero algunos convenios instan a la representación legal de las personas trabajadoras a dicha negociación en el seno de cada empresa, especialmente en aquellos convenios de ámbito nacional registrados entre los años 2024-25.

En consonancia con la Ley 4/2023, las Administraciones Públicas tienen la responsabilidad de velar por la efectividad de estos derechos. Esto supone una excelente oportunidad para que la Administración actúe como motor de cambio, extendiendo este compromiso a las empresas, entidades y asociaciones con las que licite, contrate o subcontrate valorando positivamente la protección al colectivo LGTBI y especialmente a las personas trans.

Obligaciones por Real Decreto 1026/2024

Las empresas con más de 50 personas en plantilla están obligadas a implementar medidas planificadas para la protección del colectivo LGTBI.

Negociación vía convenios

La negociación de medidas y protocolos LGTBI se rige por el convenio de aplicación, con un énfasis creciente en la negociación interna de las empresas.

Rol de la Administración Pública

Las Administraciones deben velar por el cumplimiento de los derechos LGTBI, valorando positivamente esta protección en licitaciones y contratos.

Fomento de la protección LGTBI

Se busca extender el compromiso de protección al colectivo LGTBI y a las personas trans a todas las entidades que operan con fondos públicos.

4. Empresas privadas sin relación con la administración

Para el tejido empresarial privado sin vinculación con el sector público, las reglas están marcadas de forma tasada y exclusiva por el Real Decreto 1026/2024 y el Estatuto de los Trabajadores:

Obligatoriedad por tamaño

La negociación de las medidas planificadas y el protocolo LGTBI es estrictamente obligatoria a partir de 51 personas trabajadoras, y voluntaria para plantillas de 50 o menos.

Convenio colectivo

Si las medidas han sido negociadas en el convenio colectivo y están incluidas, se convierten en una obligación legal con independencia del número de personas trabajadoras de la empresa.

Cálculo de plantilla

El reglamento computa contratos a tiempo parcial, fijos discontinuos y contratos de duración determinada extinguidos en los seis meses anteriores para determinar la obligatoriedad.

Negociación obligada

Las medidas no pueden imponerse unilateralmente por la empresa, salvo agotar los plazos y llamamientos sin respuesta sindical.

01

1. Convenio

Negociación en el convenio colectivo.

02

2. Representación legal

Acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

03

3. Sindicatos más representativos

En su defecto, acuerdo con los sindicatos más representativos.

- Clave: en el sector privado, la negociación colectiva es la vía principal para pactar medidas y protocolos LGTBI+.

Por tanto, el marco legal combina umbrales de plantilla, cálculo de efectivos y negociación colectiva para garantizar la protección efectiva del colectivo LGTBI+ en la empresa privada.

Proceso de negociación de medidas planificadas en las empresas

El Real Decreto 1026/2024 marca un antes y un después en la acción sindical, ya que reglamenta de forma estricta cómo y dónde deben negociarse estas medidas. Para nuestras delegadas y delegados de UGT Serveis Públics, es fundamental tener claro el itinerario legal para evitar imposiciones unilaterales, que se obvie la legitimización negociadora sindical o se potencia a organizaciones no legitimadas para dicha negociación, y que, por lo tanto, no ofrezcan seguridad jurídica al contenido de la negociación o que no protejan realmente a las plantillas. El proceso de negociación se vertebra sobre las siguientes directrices y fases clave:



Espacios de negociación

El espacio natural y prioritario de las medidas planificadas y los protocolos LGTBI son los convenios colectivos.



Convenio sectorial o de empresa

Con carácter general, deben incluirse en los convenios colectivos de ámbito sectorial o de empresa.



Acuerdos específicos

Si no existe convenio propio y el sectorial no las incluye, se negociarán mediante acuerdos de empresa específicos.



Multiservicios y casuísticas especiales

La recomendación de UGT-SP es unificar y mejorar las medidas mediante un acuerdo de empresa adaptado a cada realidad.

Espacios y casos de negociación

Espacios de Negociación

- Los convenios colectivos son el espacio natural y prioritario.
- Deben incluirse en convenios de ámbito sectorial o de empresa.

Casos que requieren acuerdo

- Empresas sin convenio propio y con convenio sectorial que no las incluya.
- Empresas multiservicios con varios convenios de aplicación.
- Convenios que no especifiquen las medidas en los términos del RD 1026/2024.
- Supuestos en los que las medidas hayan quedado absorbidas por el Estatuto de los Trabajadores.

- ❑ La recomendación de UGT-SP es negociar un acuerdo de empresa que unifique las medidas y protocolos, y que además mejore las medidas existentes según la realidad y necesidades de cada sector.

Por otro lado, en las empresas donde su convenio de aplicación no especifique las medidas planificadas o los protocolos en los términos establecidos en el RD 1026/2024, se deberá realizar igualmente mediante de acuerdo de empresa, de igual manera que aquellos convenios cuyas medidas hayan quedado absorbidas por el Estatuto de los Trabajadores, o directamente dicten la intervención de la representación legal de las personas trabajadoras.

Legitimización

- 1** La negociación no puede ser un mero trámite del departamento de Recursos Humanos, sino que requiere de la participación legítima de la parte social.
- 2** A pesar de que ley otorga a las empresas la posibilidad de establecer estas medidas y protocolos unilateralmente si la parte social no contesta a dos llamamientos consecutivos en un total de veinte días, esto no puede suponer la falta de llamamiento fehaciente, por lo que se recomienda el burofax ante la falta de respuesta en el primer llamamiento.
- 3** En el marco de los convenios colectivos, la negociación recae en la comisión negociadora constituida a tal efecto.
- 4** En el caso de los acuerdos de empresa, se establece una comisión paritaria con la representación legal de las personas trabajadoras, ya sean la negociación se realizará con los comités de empresa, delegadas y delegados de personal o las secciones sindicales.
- 5** En el caso empresas sin representación, esta recae sobre las organizaciones los sindicatos más representativos y representativos del sector, garantizando siempre la presencia UGT-SP.

Proceso de Negociación en acuerdos de empresa

Para dotar de estructura y rigor a nuestra acción sindical en la empresa, el proceso debe seguir un orden lógico y secuencial:

Fases del proceso de negociación



Constitución de la mesa negociadora

Es el primer paso formal, donde se reconoce la legitimidad de las partes, se fija un reglamento y calendario de reuniones de buena fe.



Análisis de la situación

No se trata de un "diagnóstico de plantilla" para contar personas LGTBI, prohibido por la Ley de Protección de Datos, sino de analizar las políticas internas de la empresa, su lenguaje, sus procesos de selección y los recursos de prevención existentes.



Diseño de las medidas planificadas

Negociación tras exposición y debate de las medidas que se establezcan como necesarias según los ejes de actuación marcados en legislación. Es importante establecer un seguimiento y vigencia de dichas medidas.



Desarrollo del Protocolos

Creación del procedimiento específico y confidencial contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, así como para el acompañamiento de las personas Trans en el empleo y la ocupación.



Firma, registro y difusión

El acuerdo final debe formalizarse y comunicarse a toda la plantilla de manera transparente, asegurando que cualquier persona trabajadora sepa cómo activar los mecanismos de protección. Se debe registrar en el REGCON a efectos de depósito y publicación como un acuerdo de empresa, por lo que será un documento de consulta pública, siempre que la empresa no tenga convenio de aplicación.

LGTBI+

NEGOCIACIÓN

IGUALDAD

Materias de negociación para la protección del colectivo LGTBI

El Real Decreto 1026/2024 establece un contenido mínimo irrenunciable que deben contener las medidas planificadas. Esto no elimina otras obligaciones legales empresariales establecidas en la ley autonómica y que se deben incluir.

Como sindicato comprimido con la igualdad de trato y oportunidades, debemos asegurar que, en la mesa de negociación, no se omita ninguna de las siguientes materias, dotándolas de contenido real y adaptado a realidad de cada empresa:

Prevención y protección

Medidas para garantizar entornos de trabajo seguros, libres de discriminación y acoso.

Acceso al empleo

Procesos de selección, contratación y promoción con enfoque de igualdad real.

Protocolo y seguimiento

Procedimientos claros, confidenciales y con revisión periódica de su cumplimiento.

Formación y sensibilización

Acciones para promover el respeto, la diversidad y la cultura inclusiva en la empresa.

Materias de negociación — contenido mínimo irrenunciable



Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Se debe exigir la inclusión de cláusulas expresas en los convenios o acuerdos que creen un contexto favorable a la diversidad y avancen en la erradicación de cualquier discriminación por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.



Acceso al empleo

Las medidas deben erradicar los estereotipos LGTBIfóbicos en la contratación. Es vital exigir criterios de selección claros y objetivos basados en la idoneidad, así como la formación obligatoria para el personal de selección y recursos humanos, prestando especial atención a la vulnerabilidad de las personas trans.



Clasificación y promoción profesional

Se deben blindar los ascensos basándolos exclusivamente en elementos objetivos (cualificación y capacidad), garantizando que no exista discriminación directa o indirecta que frene la carrera profesional del colectivo LGTBI.



Formación, sensibilización y lenguaje

Es obligatorio el fomento del lenguaje inclusivo y la impartición de módulos formativos sobre derechos LGTBI, diversidad y protocolos de acoso. Esta formación debe dirigirse a toda la plantilla, pero haciendo especial incidencia en mandos intermedios, dirección y responsables de personal.

Materias de negociación (continuación)



Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Exigir medidas activas para promover la heterogeneidad de las plantillas y garantizar un escudo protector total contra comportamientos LGTBIfóbicos o de violencia en el puesto de trabajo.



Permisos y beneficios sociales

Los acuerdos deben reconocer y proteger la realidad de las familias diversas y parejas de hecho LGTBI. Se garantizará el acceso en estricta igualdad a los permisos (incluyendo asistencia a consultas médicas o trámites legales), con especial atención a las necesidades de las personas trans.



Régimen disciplinario

El cuadro de faltas y sanciones del convenio debe integrar y tipificar de forma específica las infracciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación, la identidad o la expresión de género.

Por otra parte, se establece como indispensable el 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 con cinco apartados mínimos: declaración de principios, el ámbito de aplicación personal, territorial y temporal, los principios rectores y garantías del procedimiento el procedimiento de actuación y la resolución.

Aunque el RD 1026/2024 no establece la obligatoriedad de un protocolo de acompañamiento a las personas tras en el empleo y la ocupación, para UGT Serveis Públics, Illes Balears, es indispensable, ya que en la tipología de formaciones se establece como obligatoria aquella referente a este protocolo, la ley es el desarrollo reglamentario 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, y que, además en marzo de este año, el Ministerio de Trabajo y Economía Social publicó este protocolo vinculado a dichas normas.

Convenios objeto de estudio de UGT Serveis Públics, Illes Balears, por sectores de aplicación

Para la ejecución de este estudio monográfico y comparativo sobre la implantación de las medidas planificadas, protocolos de acoso discriminatorio y protección de las personas trans requeridas por el Real Decreto 1026/2024, contamos con una base de datos consolidada de 56 convenios colectivos de los cuales 15 son de ámbito nacional con aplicación en nuestras islas.

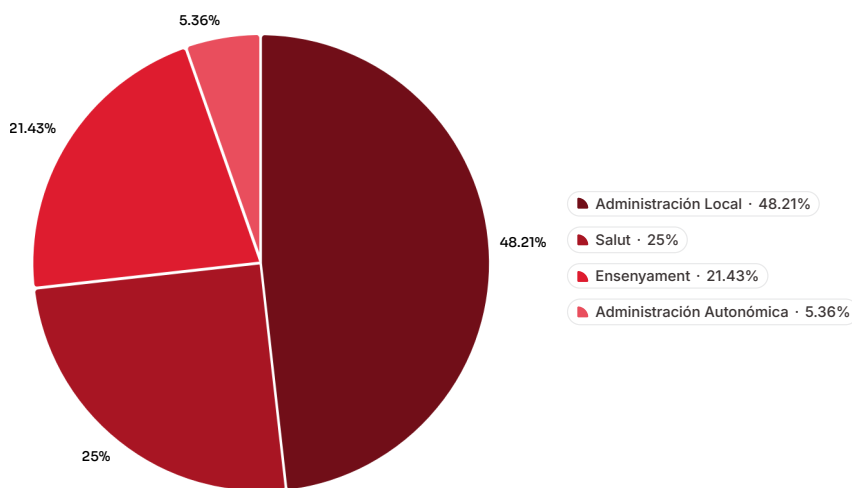
El volumen documental se distribuye en 4 grandes sectores de actividad, lo que nos permitirá evaluar el grado de adaptación y las cláusulas específicas de diversidad según la naturaleza de cada entorno laboral:

 <h3>Administració n Autònòmica</h3> <p>Supone el 5,4% restante con un núcleo de 3 convenios de alta relevancia institucional: el personal laboral de la propia Comunidad Autónoma (CAIB), el Institut Balear de la Natura (IBANAT) y la Fundació Banc de Sang i Teixits.</p>	 <h3>Administració n Local</h3> <p>Representa el mayor peso del proyecto con 27 convenios analizados, alcanzando el 48,2% de la muestra total. Este bloque abarca normativas de empresas públicas municipales de servicios (aguas, calidad urbana, aparcamientos), entes culturales, funerarias y organismos autónomos de atención residencial local.</p>	 <h3>Ensenyament</h3> <p>Aporta 12 convenios a la muestra, lo que equivale al 21,4% del volumen global. Integra la normativa de personal laboral de la UIB, colectivos de parálisis cerebral (ASPACE) y la práctica totalidad de los convenios estatales de los distintos niveles educativos (universidades privadas, centros de asistencia infantil, autoescuelas y formación no reglada).</p>	 <h3>Salut</h3> <p>Constituye el 25,0% del total con 14 convenios bajo examen. Reúne la regulación de la sanidad privada de las Islas Baleares, el transporte sanitario en ambulancias, oficinas de farmacia, y los convenios marco (estatales y autonómicos) de atención a la dependencia, acción e intervención social, reforma juvenil y ocio educativo.</p>
--	--	--	--

Este macro estudio se llevará a cabo desde el mes de septiembre 2026 a mayo del 2027 y no descarta incluir más convenios colectivos. Los análisis iniciales muestran las siguientes carencias en los convenios.

Distribución de la muestra por sectores

El volumen documental se distribuye en 4 grandes sectores de actividad, lo que nos permitirá evaluar el grado de adaptación y las cláusulas específicas de diversidad según la naturaleza de cada entorno laboral.



Administración Local



Salut

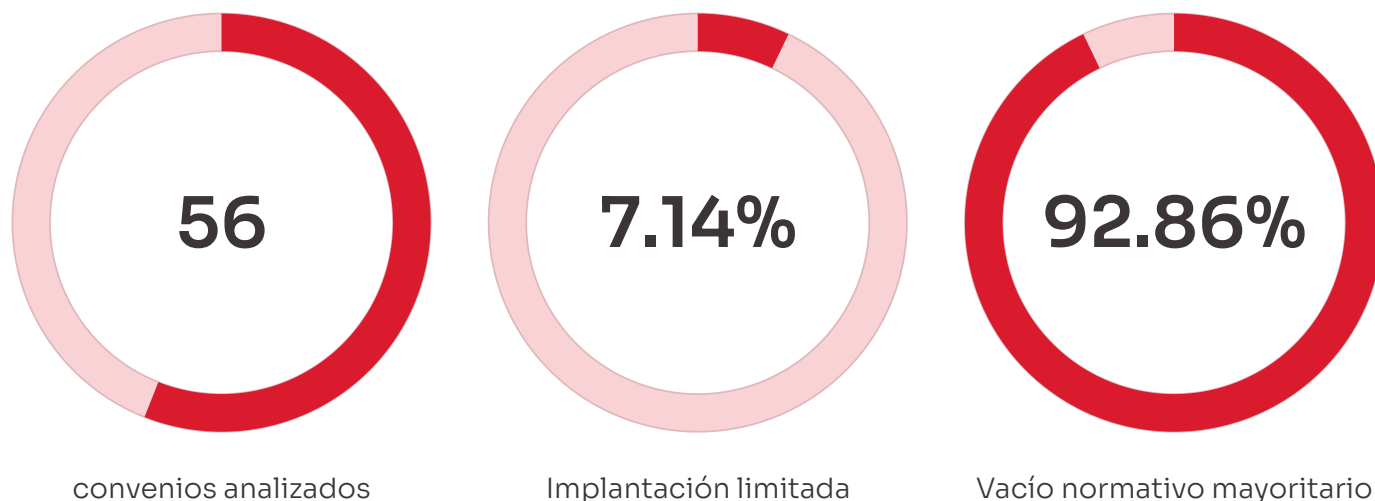


Ensenyament



Administración Autònica

Implantación concreta a los protocolos de acompañamiento a las personas Trans en el empleo y la ocupación



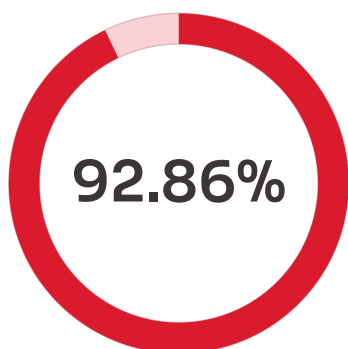
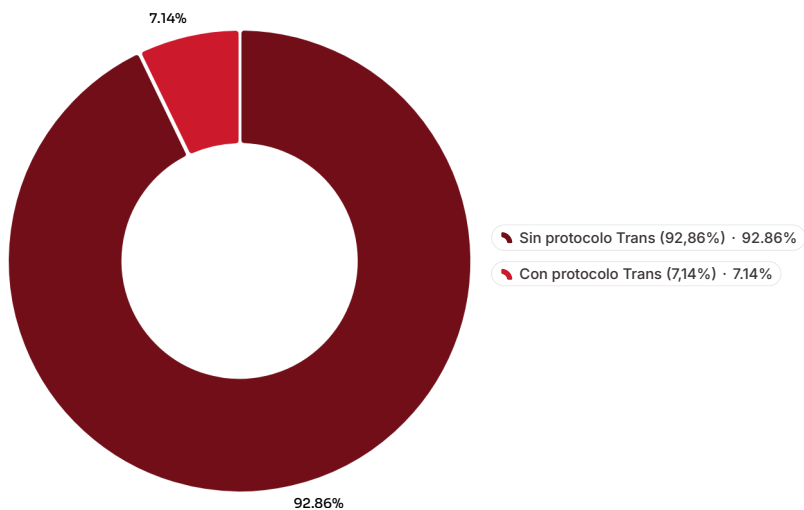
El análisis del articulado de los 56 convenios colectivos independientes que componen la muestra (48,2% de Administración Local, 25,0% de Sanidad y Servicios Sociosanitarios/Salut, 21,4% de Ensenyament y 5,4% de Administración Autonómica) constata un escenario preocupante en cuanto a la implementación de estos protocolos, aunque hay que tener en cuenta que fue la última aplicación realizada por el ejecutivo en marzo de este mismo año.

Aun así, únicamente 4 convenios, lo que representa un 7,14% del total, han incorporado de forma explícita protocolos o cláusulas desglosadas para el acompañamiento de las personas trans en sus procesos de afirmación de género. Estos se localizan en el sector de Salud mediante los convenios estatales de Mantenimiento de Instalaciones Acuáticas, III Convenio Estatal de Acción e Intervención Social y IV Convenio Marco de Ocio Educativo y con un único exponente en el de Administración Local Entidad Pública Empresarial Sóller 2010. Cabe destacar que este último incluido en este estudio, aún no está debidamente publicado.

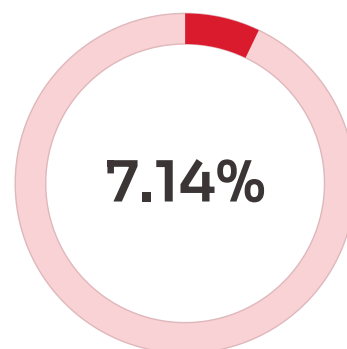
A continuación, el 92,86% restante de la muestra, lo que incluye la totalidad de los bloques de Ensenyament y Administración Autonómica, presenta un vacío normativo al limitarse a reproducir declaraciones genéricas de no discriminación y carecer de medidas concretas o protocolos concretos hacia el colectivo Trans.

Esta carencia traslada de forma imperativa la responsabilidad jurídica y el esfuerzo negociador al ámbito interno de cada empresa u organización, que deberá pactar sus propios planes y guías de transición específicos para dar cumplimiento efectivo a la legislación vigente.

Implantación de protocolos Trans — análisis de la muestra



sin protocolo



con protocolo

Solo 4 convenios de la muestra incorporan protocolos o cláusulas explícitas para el acompañamiento de las personas trans.

Por otro lado, no hay que olvidar que la aprobación de la legislación autonómica de 2016 en las Islas Baleares (Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia) supuso un hito normativo al blindar, de forma explícita, el derecho fundamental de las personas trans al reconocimiento de su identidad manifestada y al uso del nombre sentido en todas las actuaciones de ámbito interno, civil y laboral. No obstante, el examen de la actual base de datos convencional revela una preocupante disonancia entre el mandato legislativo y la realidad material regulada en las empresas.

Al limpiar la muestra de convenios estatales, analizando los 41 convenios autonómicos, insulares y de empresa propios de las Islas Baleares y teniendo en cuenta lo descrito sobre el convenio con buenas prácticas del ámbito local anteriormente mencionado, detectamos que no existe ningún convenio publicado en Illas Balears. Toca, por lo tanto, tras una década en vigor de la ley autonómica, solucionar esta deuda histórica de los agentes sociales del cambio, administraciones y empresas con las personas Trans y sus derechos en la negociación colectiva.

Análisis DAFO sobre el grado de implementación de las medidas planificadas y protocolos LGTBI en Illes Balears

La elaboración de este análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) se erige como una herramienta metodológica indispensable para nuestra acción sindical. Su propósito es doble: por un lado, nos permite examinar las carencias operativas internas de los convenios colectivos que se ha iniciado a analizar, así como los recursos con los que cuenta nuestra federación; por otro lado, nos dota de una radiografía esquemática pero estratégica. Solo a través de este diagnóstico situacional, UGT-SP Illes Balears puede trazar una hoja de ruta con garantías jurídicas, anticipando las posibles dificultades y maximizando el uso de las herramientas normativas vigentes para blindar de forma definitiva los derechos del colectivo y de las personas LGTBI en cada centro de trabajo.

Debilidades

- Consideración de un trámite burocrático más que hacer
- Brecha técnica y formativa de la RLPT y cuadros sindicales
- Medidas y protocolos de mínimos sin cumplir objetivos

Amenazas

- Discurso de odio y retroceso de la conciencia social
- Fusión de la materia LGTBI en los planes de igualdad
- Negociación unilateral de empresas sin compromiso

Fortalezas

- Formación y estructura ugetista especializadas
- Conocimiento de la legislación y los procesos de negociación
- UGT-SP como agente imprescindible del cambio

Oportunidades

- Aplicar el marco normativo consolidado y vigente
- Creación de un desarrollo reglamentario administrativo
- Exigencia de cláusulas sociales según la ley y las necesidades

Propuesta de estructura del Protocolo de actuación contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar de UGT-SP, Illes Balears

Además de lo determinado en el RD 1026/2024, desde la Federación de Serveis Públics, Illes Balears, recomendamos incorporar aquellas buenas prácticas en la negociación colectiva, completando los protocolos con una estructura que responda a la realidad de cada empresa. Por lo tanto, recomendamos la siguiente estructura:

 Declaración de principios Partes suscriptoras del protocolo. Entrada en vigor y vigencia. Ámbito de aplicación personal y territorial.	 Garantías del procedimiento Principios rectores y garantías del procedimiento. Comisión instructora, suplencias y sistema de sustitución e inhibición.	 Formación y canal de denuncia Contenido y temporalización de la formación mínima. Canal propio de denuncia y tratamiento de los datos.	 Difusión y actuación Medios y sistemas de difusión del protocolo. Procedimiento de actuación, plazos y temporalización.
 Fases y medidas cautelares Descripción de la fase informal, formal y medidas cautelares. Medidas cautelares en la fase informal.	 Glosario y tipologías Glosario de terminología. Tipologías de discriminaciones y acoso al colectivo.	 Conductas y prevención Identificación de conductas de acoso por orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, de género o características sexuales, y por la familia y su diversidad.	 Ámbito digital y terceros Medidas preventivas de acoso por parte de terceros. Identificación de acoso y violencia en el ámbito digital.
 Sanciones y resolución Ajuste de faltas a las sanciones del convenio colectivo. Modelo de denuncia. Resolución de la comisión instructora y expediente informativo.	 Cierre y mejora continua Resolución empresarial del expediente informativo. Procedimiento del seguimiento del caso. Proceso de mejora y modificación del protocolo.		

Protocolo de acompañamiento a las personas Trans en el empleo y la ocupación

Las personas trans sufren de manera generalizada tasas alarmantes de discriminación en el ámbito del empleo, convirtiéndose en el colectivo con mayor vulnerabilidad dentro del mercado de trabajo. Los arduos procedimientos administrativos para modificar la documentación de identidad, la falta de protocolos de transición adaptados y los arraigados prejuicios sociales levantan barreras cotidianas que frenan su pleno desarrollo personal y profesional.

Frente a esta realidad, el Protocolo de Acompañamiento responde a los mandatos internacionales y constitucionales que obligan a promover la igualdad efectiva y el libre desarrollo de la personalidad. Basado en la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024, este instrumento dota a la negociación colectiva de un cauce operativo para eliminar de raíz los obstáculos sociolaborales.



Acompañamiento

Apoyo respetuoso y cercano durante todo el proceso.



Protección

Garantías frente a discriminaciones y barreras en el empleo.



Identidad

Reconocimiento de la identidad y libre desarrollo de la personalidad.

Recomendamos la siguiente estructura:

- 1. Declaración de principios
- 2. Objeto
- 3. Glosario de terminología
- 4. Ámbito de aplicación personal y territorial
- 5. Principios rectores y garantías del procedimiento
- 6. Responsables de acompañamiento
- 7. Inicio del PAI: El PAI podrá contar con diferentes fases que se activarán tal y como se inicie el procedimiento únicamente por la persona en transición.
- Mecanismos de derivación sancionadora
- Vigencia, evaluación periódica y actualización del protocolo

Plan de Acompañamiento Individualizado (PAI) — Fases

Fase I - Antes de la transición de género

1

- Designación y aceptación de la persona responsable del acompañamiento.
- Fijación de un calendario flexible, designación de responsabilidades y firmas de confidencialidad.
- Adaptación inmediata de recursos de identificación corporativa no oficiales (correo electrónico, tarjetas de acceso, listados internos, señaléticas) al nombre sentido y pronombres deseados, con un plazo máximo de 10 días.
- Planificación de la comunicación voluntaria al equipo de trabajo directo y realización de actividades formativas/sensibilización para el entorno laboral.
- Revisión inclusiva de códigos de vestimenta y uniformidad adaptados a la identidad manifestada.

Fase III - Seguimiento del acompañamiento laboral

3

- Establecimiento de reuniones periódicas de control de la situación laboral de la persona solicitante para prevenir situaciones de aislamiento o acoso horizontal.
- Programas de mejora, evaluación del desarrollo profesional y vigilancia activa de la carrera para asegurar la no discriminación en los ascensos.
- Buscar apuntes de mejora al protocolo con las personas que lo hayan activado y las responsables del acompañamiento en búsqueda de la mejora continua.

Fase II - Durante la transición de género a nivel legal y documental

2

- Procedimiento de modificación obligatoria de la documentación contractual (contrato de trabajo, recibos de salario/nóminas, censos y servicios informáticos legales) tras la resolución favorable de la rectificación registral por la Administración Pública.
- Concesión de la bolsa de horas de permiso retribuido específicas para la asistencia a consultas médicas, tratamientos o realización de trámites administrativos y burocráticos derivados del tránsito.
- Adecuación de espacios físicos (vestuarios y aseos), así como la uniformidad y los EPIS si existiesen, garantizando la accesibilidad y el bienestar de la persona solicitante.

Impedimentos para la fusión de protocolos LGTBI con los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo de los planes de igualdad

Desde la Federación de Serveis Públics de UGT-SP Illes Balears, manifestamos una oposición firme y frontal a la estrategia empresarial y en ocasiones de la administración, de unificar o las medidas planificadas LGTBI y sus protocolos de actuación dentro de los Planes de Igualdad o sus herramientas de gestión.

Hay que tener en cuenta que la instrucción que se tiene desde el REGCON es contraria a la unificación, con lo que intentar "ahorrar trabajo" o dotar de una mayor protección a las personas trabajadoras, incluso desde la buena fe negociadora, se puede convertir en una indefensión jurídica tanto para empresas como para las plantillas.

Esta resistencia sindical, no es un capricho, sino que se fundamenta técnicamente en sólidos impedimentos tanto de origen normativo como de operatividad práctica:

1. Divergencia de origen normativo y marcos jurídicos diferenciados

Los Planes de Igualdad y las medidas planificadas LGTBI emanan de mandatos legales y desarrollos reglamentarios totalmente independientes y diferenciados:

Planes de Igualdad

Su origen está en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en sus desarrollos reglamentarios específicos.

El Real Decreto 901/2020 regula los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020 se centra en la igualdad retributiva.

Este marco está diseñado exclusivamente para combatir la desigualdad estructural y la discriminación por razón de sexo entre mujeres y hombres, desde una perspectiva binaria de sexos.

Medidas planificadas LGTBI

Nacen 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.

Su desarrollo reglamentario se encuentra en el Real Decreto 1026/2024, con un ámbito de aplicación exclusivo para el tejido empresarial: empresas privadas y empresas públicas.

Este reglamento deja fuera de su alcance a las Administraciones Públicas.

- ❑ Intentar unificar ambos bloques en una sola negociación supone forzar y desvirtuar la voluntad de leyes distintas, generando una grave inseguridad jurídica en las mesas de negociación de nuestra comunidad.

El legislador no modificó la normativa de 2007 ni su bloque reglamentario de 2020, sino que configuró un ordenamiento jurídico paralelo, con herramientas específicas y destinatarios propios.

2. El peligro del "diagnóstico invasivo" frente al derecho a la intimidad

Diagnóstico en Plan de Igualdad

Un Plan de Igualdad exige obligatoriamente una fase diagnóstica cuantitativa y cualitativa de la plantilla, con índices de distribución y concentración según los ítems a analizar.

Límite en medidas LGTBI

Intentar aplicar esa misma metodología a las medidas planificadas LGTBI en los convenios colectivos es una labor imposible, y además supondría una vulneración flagrante del derecho a la intimidad y privacidad de las personas trabajadoras.

Marco legal aplicable

Si aplicamos esta metodología en cada empresa, claramente es una vulneración de la LPD art. 9.1 y RD 1026/2024 art. 6.7; lejos de crear un ambiente libre de sesgos y discriminaciones, el resultado podría ser totalmente contrario de lo que la ley determina.

Directriz sindical de UGT-SP Illes Balears

Para quienes negocian convenios colectivos, planes de igualdad o acuerdos de empresa en materia LGTBI, las medidas planificadas y el protocolo no precisan ni deben exigir un diagnóstico previo que indague sobre la orientación o identidad de la plantilla.

Enfoque correcto

Son medidas de carácter preventivo y programático orientadas a cambiar el paradigma cultural de la empresa, no a fiscalizar la identidad de nadie.

Si se puede realizar un análisis de situación sobre la cultura empresarial, siempre en aras de mejorar y ajustar las medidas planificadas y protocolos a la realidad de cada empresa.

3. Personas destinatarias e inoperatividad de las comisiones instructoras de acoso

1 Personas destinatarias

Unificar estas materias en una única mesa negociadora o en un mismo texto corporativo conlleva el enorme peligro de difuminar las políticas de igualdad entre hombres y mujeres, diluyendo por completo las acciones específicas dirigidas a cada colectivo.

2 Comisiones especializadas

Esta confusión de fines se traslada a la gestión operativa de los centros de trabajo, ya que, el protocolo contra el acoso discriminatorio o violencia por motivos LGTBfóbicos requiere de una Comisión Instructora paritaria con participación social activa y con una formación altamente especializada en diversidad sexual y realidades familiares.

3 Especialización

Igualmente necesitan una especialización la comisión instructora de protocolos de acoso sexual por razón de sexo, así como las personas que componen las comisiones de negociación y seguimiento de los planes de igualdad.

4 Riesgos de la unificación

La unificación de protocolos puede generar graves perjuicios como la saturación y el colapso de los comités de igualdad existentes al asumir competencias cruzadas, la pérdida de especialización de las personas instructoras y lo que puede derivar en una incorrecta tipificación de las conductas o en la propuesta de medidas cautelares inadecuadas para las víctimas del colectivo.

5 Garantías del procedimiento

Finalmente un evidente riesgo para la confidencialidad y la celeridad que debilita la seguridad del procedimiento motivo por el cual la respuesta ante estas violencias debe ser coordinada por los agentes sociales pero gestionada obligatoriamente a través de canales de denuncia independientes y especializados.

Conclusiones y buenas prácticas

El análisis previo realizado en 56 convenios colectivos, arroja una sintonía a distintas velocidades que constata ciertas disonancias entre los mandatos legislativos vigentes y la realidad material regulada en los centros de trabajo de las Illes Balears. Tras una década de vigencia de la Ley 8/2016 autonómica y el despliegue del Real Decreto 1026/2024, la negociación colectiva mantiene una brecha que urge subsanar de forma inmediata en las mesas de diálogo y negociación. De los datos extraídos y las dinámicas analizadas en esta guía mediante un estudio previo y la práctica reconocida de las personas que trabajan en la secretaría de igualdad y PPSS de UGT-SP en nuestras islas, se desprenden las siguientes conclusiones y margen de mejora mediante buenas prácticas:

Brecha normativa

Persisten diferencias entre los mandatos legales y su aplicación real en los centros de trabajo.

Impulso negociador

La negociación colectiva debe acelerar la adaptación de convenios a la normativa vigente.

Especialización

Las medidas y protocolos requieren criterios técnicos claros y personas formadas.

Buenas prácticas

La coordinación, la celeridad y la confidencialidad son claves para mejorar la respuesta.

Alineación con el marco autonómico y estatal, con enfoque LGTBI+ y de igualdad real.

Conclusiones — vacíos normativos y protección Trans

Prevalencia de vacíos normativos y protocolos de mínimos

Una parte sustancial de la negociación colectiva actual recae también en el seno de las empresas, ya que, en varios convenios colectivos se sugiere la necesidad de aterrizar medidas y protocolos en el seno de la empresa. Se detecta una proliferación de acuerdos que se ajustan estrictamente al mínimo legal, caracterizados por no incluir un canal de denuncia propio en los protocolos, falta de difusión de los mismos, omitir la composición clara de la comisión negociadora o no detallar con la debida transparencia las fases del procedimiento instructor frente a la LGTBIfobia.

Ausencia crítica en la protección de las personas Trans

En materia de identidad y expresión de género se constata que el 92,86% de la muestra de convenios colectivos analizados presentan un vacío absoluto en el desarrollo de protocolos específicos de acompañamiento a las personas trans en el empleo, limitándose a declaraciones generalistas de no discriminación. Al limpiar la muestra y analizar exclusivamente los convenios de ámbito autonómico, insular y de empresa de Baleares, la ausencia de una regulación específica y publicada para los procesos de transición alcanza el 100%.

Exigencia de independencia operativa frente a los Planes de Igualdad

Resulta una directriz sindical ugetista prioritaria e innegociable para UGT-SP Illes Balears mantener la absoluta independencia de las negociaciones LGTBI respecto a los Planes de Igualdad regulados por la Ley Orgánica 3/2007. Conforme a los criterios de registro del REGCON, bajo ningún concepto se debe permitir la fusión o inclusión del protocolo LGTBI dentro de los de acoso sexual y por razón de sexo. Esta unificación forzada, genera una grave inoperatividad práctica que pone en riesgo las garantías legales de las actuaciones.

Rechazo a los diagnósticos de plantilla invasivos

En consonancia con el Real Decreto 1026/2024 y el artículo 9.1 de la Ley de Protección de Datos, las medidas planificadas no precisan ni deben exigir un diagnóstico previo que indague sobre la orientación o identidad de las personas trabajadoras. Cuando solicitamos analizar la tipología de familias, hablamos de detectar qué tipo de necesidades de conciliación tienen las personas trabajadoras, cruzando datos con jornadas, reducciones o permisos, pensando en quienes tienen obligaciones familiares y no en la diversidad en sí de las familias.

Conclusiones — administración, garantías y formación

La Administración Pública como motor e impulsora del cambio

Las Administraciones Públicas de las Illes Balears tienen la responsabilidad ineludible de actuar como motor tractor del tejido laboral. Desde UGT-SP recordamos la norma autonómica: incluir cláusulas sociales en materia LGTBI en los pliegos de condiciones en los servicios públicos externalizados. Así mismo solicitamos ayudas o subvenciones a la pequeñas y medias empresas, para que puedan cumplir con sus obligaciones, especialmente a las del ámbito social, educativo, y sociosanitario, por su labor esencial en la sociedad.

Garantías procedimentales y fomento del registro

Para asegurar entornos laborales genuinamente seguros, es indispensable potenciar comisiones paritarias en los protocolos de acoso, alternando la representatividad de la parte social, si fuera necesario, para garantizar una respuesta sindical unificada. Finalmente, se debe instar y permitir de forma flexible el registro en el REGCON, para otorgar de mayor seguridad jurídica y de cumplimiento, los acuerdos de empresa específicos sobre medidas planificadas que resulten más eficientes y adaptados a la realidad funcional de cada centro de trabajo. Instamos a la autoridad laboral a dotar de mayor número de personal técnico y administrativo altamente especializado en materia de igualdad.

Formación y capacitación paritaria obligatoria

Se hace indispensable exigir que las empresas incorporen a los planes de formación materias dictadas por la norma. Así mismo, formar tanto a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) como a los equipos directivos y de recursos humanos. Esta capacitación es la única vía para garantizar que ambas partes cuenten con las herramientas técnicas y procedimentales necesarias para negociar, aplicar e instruir las medidas planificadas, con plenas garantías de competencia e implementar los protocolos de manera eficiente.

Control y fiscalización de las consultoras de igualdad

Es urgente establecer mecanismos estrictos de control y regulación sobre las empresas privadas y consultoras externas que operan en el ámbito de la igualdad. Desde UGT-SP rechazamos que los derechos en materia de igualdad en general y en concreto los del colectivo LGTBI se aborden de forma mercantilista o como una mera pátina de imagen de marca para las empresas; el asesoramiento en estas comisiones debe responder a criterios rigurosos, especializados y de sincera transformación social, combatiendo el intrusismo que desvirtúa el espíritu de la norma.

- ❑ La igualdad LGTBI+ no es solo un objetivo legal: es una conquista colectiva que se construye cada día con compromiso, garantías y dignidad para todas las personas.