

## NUEVAS OBLIGACIONES LABORALES, NUEVAS INCERTIDUMBRES

### NEW WORK OBLIGATIONS, NEW UNCERTAINTIES

**Francisco Vila Tierno**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

Of Counsel Martínez Echevarría Abogados

[fvila@uma.es](mailto:fvila@uma.es) ORCID ID [0000-0001-5718-4160](https://orcid.org/0000-0001-5718-4160)

Recibido: 27-02-2024 - Aceptado: 27-02-2024 - Publicado: 22-03-2024

Páginas: 9-10

*Quando las leyes son claras y precisas, la función del juez no consiste más que en comprobar un hecho*

Immanuel Kant

En los últimos tiempos, en los que se ha producido una auténtica avalancha de normas que atienden tanto al género como a la diversidad —fundamentalmente al final de la anterior legislatura—, se han incorporado a nuestro ordenamiento nuevas obligaciones que se insertan en el panorama de las empresas.

Tal es el caso, por ejemplo, del art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

En dicho precepto, que tomamos como referencia entre el conjunto que puede encontrarse en la “nueva legislación de igualdad” dirigida a colectivos concretos, viene a disponer, en su párrafo primero, que “Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”.



De ahí se derivan varios elementos:

- está dirigida al colectivo LGTBI;
- se aplica solo para las empresas de más de 50 personas trabajadoras;
- su plazo es hasta el 2 de marzo de 2024;
- hay que establecer un conjunto de medidas y recursos en materia de igualdad y;
- un protocolo de actuación contra el acoso o la violencia frente a estas personas;
- su contenido y desarrollo va ser establecido a través del desarrollo reglamentario.

Las preguntas, en este sentido, son variadas.

De una parte, tenemos que determinar que instrumento de negociación colectiva se utiliza para la inclusión del protocolo:

- ¿es un plan de igualdad?
- ¿en el marco de ese plan de igualdad?

Pero, además,

- ¿incrementando el contenido mínimo o necesario de un convenio?
- ¿articulando un capítulo específico al respecto?

En otro orden:

- ¿puede ser un acuerdo de empresa?
- ¿cabe un pacto de naturaleza extraestatutaria?
- ¿solo puede pactarse con la representación legal de los trabajadores y no con la sindical?
- ¿cuál es el contenido que debe recogerse?
- ¿qué consecuencias tiene su incumplimiento?
- ¿qué alcance se tiene que dar a las normas sobre esta materia?

Estamos, por tanto, ante la llegada inminente de una obligación de resultado, el 2 de marzo, pero sin que se haya concretado la obligación de hacer. Surgen, de este modo, inseguridades e incertezas sobre el quehacer al respecto de los agentes sociales que se encuentran vinculados a la espera del referido desarrollo reglamentario.

Esto provocará, sin duda, una imposibilidad manifiesta de acometer con el mandato legal. Por más positivo que se quiera ser respecto a las medidas implantadas, lo cierto es que su aplicabilidad se pone en cuestión ante los problemas que la falta de concreción implica. Son más interrogantes que certezas, más dudas que afirmaciones, más lugares oscuros que realidades.



Ello, no obstante, no puede suponer un desconocimiento de la norma legal. Entendemos que en el marco de las empresas debe haber una actuación proactiva hacia el cumplimiento del objeto o de la finalidad de la Ley y, de este modo, lo que debe acreditarse, en nuestra opinión, es la existencia de un proceso negocial que conduzca a la obtención de la finalidad perseguida.

Sin embargo, no debe ser tan trascendente ni el instrumento adoptado, ni el contenido alcanzado ni, tan siquiera que no haya concluido totalmente el proceso, en tanto que no se les puede exigir a los sujetos que intervienen en el marco de las relaciones laborales algo que no ha sido objeto de cumplimiento por los poderes públicos, por cuanto que no se ha producido el reiterado desarrollo reglamentario, tan necesario para poner en valor el citado art. 15 de la Ley 4/2023.

Ello debe suponer, al tiempo, una relativización en la posible imposición de sanciones, por cuanto que no se podía tener una guía cierta del modo de actuación. Si es cierto, en cualquier caso, que no pueden ser tratadas de la misma forma el conjunto de las empresas, puesto que debería diferenciarse, en el sentido que ya hemos adelantado, aquellas entidades mercantiles que han realizado una actuación negociadora de aquellas otras que han ignorado el mandato legal. A estos efectos, tendría que graduarse o valorarse el nivel de avance o de implicación en la adopción de medidas, aunque, como ya advertimos, no se haya utilizado ni el instrumento más idóneo, ni las medidas sean las más adecuadas.

Parece que, dado el estado actual, se debería modificar el plazo máximo de aprobación de aquellas medidas o, cuanto menos, sacar un período transitorio de adaptación desde la publicación del reglamento. Ello permitiría, a su vez, una reflexión sosegada por parte de organizaciones sindicales y empresas en el ámbito más reducido, pero también de las primeras y de las patronales, en un nivel más extenso para que, en el marco del diálogo social, se contribuyera a la redacción de una norma reglamentaria que dotara a esta previsión legal de la consistencia y relevancia que hoy por hoy han adquirido los Planes de Igualdad.

En otro caso incurrimos en el riesgo de caer en una mera formalidad, en una obligación de cara a la galería y no en el cumplimiento de medidas que pueden estar dirigidas a un colectivo que se ha considerado como vulnerable en el contexto del trabajo decente.

Lo que sea, ya será, pero que no quede por nuestra parte, señalar la conveniencia de impulsar un desarrollo reglamentario que se entiende más que necesario para la pervivencia de la medida prevista, una garantía de seguridad jurídica y una tranquilidad para los operadores.