

## CIRCULAR N° 16

### ASUNTO: PROTOCOLOS OBLIGATORIOS EN LAS EMPRESAS

Sevilla, marzo de 2025

Estimado asociado:

Sois muchos, los que contactáis con la Asociación ante el aumento de llamadas constantes y amenazantes por parte de determinadas entidades cuya única finalidad es ofrecer formación en determinados aspectos que recientemente han entrado a formar parte de la vida en la empresa. Es por eso, que nuestro **Departamento Jurídico** ha querido aclarar algunas cuestiones al respecto de la obligatoriedad o no de contar con determinados planes, protocolos y acciones formativas:

#### **PLAN LGTBI**

Todas las empresas que cuenten con **más de 50 trabajadores** están obligadas a implantar un **Plan LGTBI** que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso y violencia contra este colectivo. Esta obligación viene regulada en el 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.

Como mínimo, el Protocolo LGTBI tendrá que incluir medidas que garanticen la igualdad de dicho colectivo y acciones para prevenir, detectar y actuar ante un caso de acoso o violencia contra las personas trabajadoras.

Si vuestra empresa supera los 50 trabajadores, tendréis que implementarlo; Por el contrario, si vuestra empresa no supera los 50 trabajadores, no estáis obligados a tenerlo.

#### **PLAN DE IGUALDAD**

La elaboración e implantación del **Plan de Igualdad** en las empresas puede ser obligatoria o voluntaria.



Tiene carácter obligatorio en tres supuestos:

- Cuando la empresa tenga 50 o más trabajadores.
- Cuando venga pactado en el convenio colectivo aplicable (en el Convenio del Metal no viene pactado).
- Cuando la autoridad laboral determine en un procedimiento sancionador sustituir las sanciones accesorias por la implantación de un plan de igualdad.

### **PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

**Todas las empresas, con independencia del tamaño de su plantilla, deben contar con un Protocolo Contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, tal y como preceptúa la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Reseñamos que la ley no obliga a que las empresas deban contratar con una empresa especializada, la elaboración y redacción del referido Protocolo, por lo que el mismo, puede ser elaborado por la propia empresa sirviéndose de los muchos de los modelos que existen en internet y que pueden tomarse como modelo de referencia.

El Convenio Colectivo de aplicación al sector, Industrias Siderometalúrgicas de Sevilla, en su art. 20.7 regula el procedimiento de actuación en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, quedando a salvo los protocolos que las empresas hubieran ya establecido en esta materia con observancia de la legalidad vigente.

### **FORMACIÓN EN PROTOCOLOS DE ACOSO, ¿ES OBLIGATORIA?**

Tal y como se indica en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

*”Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*

*Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la*



*elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.”*

Teniendo esto en cuenta, vemos cómo se hace mención a que las empresas podrán establecer medidas para evitar el acoso sexual, entre las que se encuentra la formación. Por lo tanto, se deduce que las empresas podrán ofrecer formación, pero en ningún momento se afirma que esta formación deba ser obligatoria.

Es decir, de las acciones propuestas, las empresas podrán elegir la que estimen conveniente sin que, de la redacción de ese artículo, podamos entender que existe obligación por parte de las empresas a ofrecer formación a sus trabajadores respecto al acoso sexual.

Por tanto, las acciones de formación, según dispone la Ley 3/2007, solo serán obligatorias cuando el Protocolo de Acoso forme parte de un Plan de Igualdad (los Planes de Igualdad solo son obligatorios en empresas de más de 50 trabajadores), ya que la comisión negociadora sí está obligada a realizar formación en igualdad.

No obstante, el debate acerca de si es obligatoria o no la formación sobre prevención de acoso sexual surge a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual (comúnmente conocida como la “Ley del sólo sí es sí”), que expone en su art. 12.2 párrafo 3º lo siguiente:

***“Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”.***

Por tanto, dado que la Ley Orgánica 10/2022 (Ley del sólo sí es sí) sí señala expresamente que todas las empresas promoverán la formación para la protección contra las violencias sexuales, integrado ahí el acoso sexual y por razón de sexo y, además, especifica que deberá de realizarse a todo el personal, entendemos que desde la entrada en vigor del referido cuerpo legal, **todas las empresas**, con independencia del número de trabajadores en plantilla, están obligadas a llevar a cabo acciones de formación sobre prevención y protección integral contra violencias sexuales, entre las que se encuentra el acoso sexual.



## PROTOCOLO DESCONEXIÓN DIGITAL

Este asunto ya fue tratado en la circular [11-25](#). El art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos digitales, se dice:

*"El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, **elaborará una política interna** dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que **definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.**"*

Así pues, sin género de dudas, la Ley de Protección de datos, obliga a contar con una política interna de desconexión digital (protocolo de desconexión digital), pero es que, además, en ella, la empresa debe definir las acciones de formación, entre otras. Por tanto, aunque en la ley no se recoge expresamente "las empresas están obligadas a dar formación sobre la desconexión digital", se sobrentiende que sí deben proporcionar dicha formación a sus trabajadores. Ahora bien, la empresa no tiene por qué proporcionar un determinado curso impartido por una determinada empresa o centro de formación, sino que cada empresa puede formar a sus trabajadores de la manera que mejor le convenga contratando la formación con el centro formativo que desee y el curso de desconexión digital que mejor se adapte a sus necesidades o preferencias.

Sin otro particular, y a la espera de que esta información te haya sido de interés, te saluda atentamente,

ORIGINAL FIRMADO POR  
MANUEL DE ELÍAS RODRÍGUEZ  
SECRETARIO GENERAL-GERENTE