



GUÍA SINDICAL

*Para no perderse en el diseño y funcionamiento del **PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMIENTO DE LAS PERSONAS TRANS** en el ámbito de la empresa*

GUÍA SINDICAL

*Para no perderse en el diseño y
funcionamiento del **PROTOCOLO
DE ACOMPAÑAMIENTO DE LAS PERSONAS
TRANS** en el ámbito de la empresa*

© Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO

Maquetación y producción: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Edición: Madrid 2026

e-mail: mujeres@ccoo.es

www.ccoo.es



El Protocolo de acompañamiento a las personas trans en el ámbito de la empresa es una herramienta para la acción sindical y la negociación colectiva, que facilita la comprensión del proceso de transición de las personas trans en el conjunto de la empresa.

●●●●● ANTECEDENTES

Entre las medidas que contempla el Real Decreto 1026/2024 en el área de Formación, sensibilización y lenguaje se incluye, dentro de los aspectos mínimos a contener en la formación, *Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo.*

El protocolo se convierte en una herramienta imprescindible para garantizar los derechos de las personas trans: **el respeto, la inclusión y la protección** durante los procesos de transición. La importancia de esta herramienta es que subraya algo que desde **CCOO** venimos reivindicando: *la orientación e identidad sexual, la expresión de género no se puede quedar en la puerta de las empresas.*

El protocolo, publicado en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social el pasado [31 de marzo](#), constituye un modelo voluntario que facilita y agiliza, a través de la negociación colectiva, el proceso de acompañamiento de las personas trans siempre que éstas así lo soliciten. Cabe ser conscientes de que este proceso será diferente para cada persona, y que su duración será más o menos larga en función del procedimiento por el cual opte la persona afectada.

●●●●● ¿A QUÉ EMPRESAS AFECTA ESTE PROTOCOLO?

Como punto de partida hay que recordar que este protocolo **es voluntario**, es decir, su negociación e implementación será resultado de la negociación y acuerdo que se lleven a efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT); por lo tanto, se puede desarrollar **en todas las empresas que así lo deseen, en aras de garantizar la igualdad, la dignidad y los derechos de todas las personas que trabajan en la misma.**

●●●●● ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará a las personas que mantengan una relación laboral con la empresa, así como al personal puesto a disposición de empresas usuarias por empresas de trabajo temporal.

●●●●● ESTRUCTURA DEL PROTOCOLO

- **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:** Pondrá de manifiesto el compromiso explícito de la empresa y partes negociadoras con el respeto de los derechos humanos y laborales de las personas trans.
- **OBJETO:** El acompañamiento de las personas trans durante los procesos de rectificación registral de la mención relativa al sexo y, en su caso, al nombre; durante los procesos de transición de género, etc.
- **GLOSARIO:** Contendrá, entre otros aspectos, las definiciones de conceptos básicos que facilite la comprensión del proceso de transición de género, entre otros:
 - * ***Persona trans:*** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
 - * ***Identidad sexual:*** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
 - * ***Expresión de género:*** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
 - * ***Transición:*** Proceso personal que puede incluir cambios sociales, legales y/o médicos.
 - * ***Nombre registral:*** Nombre con el que quiere ser nombrada una persona de acuerdo con su identidad sexual y expresión de género.



●●●●● **PROCEDIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO**

Se iniciará mediante la **comunicación voluntaria** de la persona trabajadora solicitante a la persona de referencia designada por la empresa. Para ello, se deberá aportar, junto con la solicitud de inicio del acompañamiento, la documentación del inicio del procedimiento de rectificación relativo al sexo llevado a cabo ante la Administración pública.

A continuación, se conformará la Comisión de Acompañamiento, integrada de forma paritaria por representantes de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras. Esta comisión deberá incorporar, cuando fuese posible, al menos, a una persona con conocimientos y experiencia sobre diversidad y realidad de las personas trans.

¿Y si no hay representación legal de las personas trabajadoras?

En este caso, toda la comunicación con la persona trabajadora se realizará únicamente con la persona de referencia designada por la empresa.

Si la persona es afiliada a **CCOO** se puede dirigir al sindicato para su asesoramiento, a través de los grupos LGTBI+.



FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACOMPAÑAMIENTO

1 Antes del inicio del proceso de transición de género.

Se diseñará un **plan individualizado de acompañamiento** en el que podrá constar un calendario señalando los plazos de las medidas que se adopten, que garanticen la debida flexibilidad y que puedan ser revisados y actualizados en función de las necesidades de la persona solicitante, la designación de responsabilidades y de contacto; de la misma forma se regularán los acuerdos de confidencialidad y la adaptación de los recursos de identificación con el nombre y pronombres señalados por la persona solicitante no sujetos a obligaciones legales ni comunicaciones oficiales.

2 Durante la transición de género.

Una vez que la rectificación de la mención registral relativa al sexo haya sido resuelta de forma favorable por la Administración pública, el protocolo deberá **prever cómo se llevará a cabo el proceso de adaptación de toda la documentación** relativa al contrato de trabajo, los recibos de salario, servicios informáticos para la identificación legal, entre otros.

3 Después de la transición de género.

El protocolo establecerá **medidas de seguimiento y control** de la situación laboral de la persona solicitante, previéndose la celebración de reuniones periódicas o de programas de mejora de la carrera o el desarrollo profesional y otras iniciativas.

VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo fijará su **plazo de vigencia**, así como los mecanismos y plazos para su **seguimiento, evaluación periódica** y medidas para su actualización.



●●●●● OTROS ASPECTOS A CONTEMPLAR

La empresa debe **garantizar la agilidad del acompañamiento**, evitando demorar injustificadamente la realización de las tareas necesarias para el reconocimiento y socialización de la identidad de la persona solicitante.

En el marco del protocolo deberían incorporarse **recomendaciones para asegurar un trato respetuoso** y consciente de las personas trans dentro del ámbito organizativo de la empresa, como las siguientes:

- **Reconocer y respetar el género manifestado** por cada persona trabajadora, independientemente de su apariencia física, comportamiento social o documentos de identidad.
- **Favorecer el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad y no discriminatorio**, especialmente en procesos de selección.
- **Respetar el uso de nombres y pronombres sociales**, incluso cuando estos no han sido legalmente reconocidos.



Dentro de los principios rectores y garantías del procedimiento, cabe señalar:

- **Agilidad, diligencia y rapidez en la activación y desarrollo del protocolo** para garantizar un oportuno acompañamiento en el proceso de transición de género.
- **Derecho a la información y protección de datos personales**, cuidando especialmente la no revelación de datos de identificación e historial médico de las personas que solicitan la activación del protocolo.

Las medidas negociadas en el seno del protocolo de acompañamiento de las personas trans vendrán a cubrir posibles ausencias detectadas entre las medidas LGTBI+ negociadas y acordadas en el convenio colectivo de referencia.

The image shows the cover of a spiral-bound notebook. The cover is white with two large, irregular watercolor splashes: a light blue one at the top and a pink one at the bottom. In the center, the letters 'CCOO' are printed in white inside a red rectangular box. On the right side, the metal spiral binding is visible.

CCOO