

# Negociación y contenido de los planes que garantizan los derechos de las personas LGTBI en la empresa

Aprobado el reglamento que desarrolla las medidas para la igualdad real y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa, la negociación colectiva deberá adaptarlas en cada empresa o en cada sector, con carácter general, en el plazo de tres meses. Si, transcurridos tres meses desde el inicio de la negociación, no se alcanzara acuerdo alguno, se impondrá la aplicación del contenido de la norma reglamentaria.

---

## LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

Cuando se aprueba la Ley 4/2023, de 28 de febrero (BOE, de 1 de marzo), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, su artículo 15 introduce una obligación destinada a que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras dispongan de un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar este objetivo, incluido un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. La

obligación debía hacerse efectiva a los doce meses de la entrada en vigor de la norma, generando no pocas dudas su aplicación, toda vez que la propia normativa derivaba su pacto a la negociación colectiva y delegaba la regulación del contenido y alcance de las medidas a un desarrollo reglamentario. Este último llega ahora con la aprobación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre (BOE de 9 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 empresas.

Entre las principales cuestiones contenidas en el reglamento, cabría destacar las siguientes:

## 1. Reglas para el cómputo de la plantilla: todos los contratos, incluidos los vigentes en los seis meses anteriores

A efectos de la negociación de las «medidas planificadas» (plan) a las que se refiere la norma, el cómputo de las personas trabajadoras tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa (cualesquiera que sean el número de sus centros de trabajo y la forma de contratación laboral), incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y las contratadas para ser puestas a disposición. En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

Además, deberán añadirse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad, que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más. Este cómputo deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Por su parte, el cómputo deberá efectuarse el día de constitución de la comisión negociadora, manteniéndose inalterado hasta que concluya el periodo de vigencia del plan, aun cuando el número de las personas trabajadoras de la empresa se sitúe en algún momento por debajo de cincuenta y uno.

En empresas con plantilla inferior a cincuenta trabajadores, la negociación será voluntaria.

## 2. El contenido del plan

En las empresas que carezcan de convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, el acuerdo contendrá, al menos, la determinación de las partes negociadoras, el ámbito de aplicación personal, territorial y temporal y el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas. Si se tratara de una empresa con convenio de ámbito superior al de empresa, el ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.

En todos los casos, y sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido del plan, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán comprender, al menos, las medidas descritas en el anexo I de la norma. Y, así, el plan deberá asumir y desarrollar, al menos, el siguiente contenido:

- a) *Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación* que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexuales, sino también a la expresión de género o características sexuales.
- b) Se erradicarán estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, mediante la formación

adecuada de los participantes en los procesos de selección. Para ello será preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexuales o de su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- c) Se regularán los criterios para la *clasificación, promoción profesional y*

intermedios, puestos directivos y las personas responsables de la dirección de personal y recursos humanos.

En este punto, se indica que, al menos, la formación deberá contener un conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI, así como su alcance y contenido; un conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023; un conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, si existiera, y, en fin, un conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de la orientación e identidad sexuales, la expresión de género y las características sexuales.

Incluye este apartado el fomento de medidas que garanticen la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

- e) Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr *entornos laborales diversos, inclusivos y seguros*. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, mediante protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
- f) Se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI garantizando el acceso a los *permisos, beneficios sociales y*

## ***Las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán desarrollar medidas que garanticen en ellas los derechos de las personas LGTBI***

ascensos de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI y se basarán en elementos objetivos, entre otros, los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- d) La *formación, sensibilización y lenguaje*: las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluidos los mandos

derechos sin discriminación por orientación e identidad sexuales y expresión de género. En este sentido, se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

- g) Se integrarán, en su caso, en el *régimen disciplinario* del convenio colectivo aplicable infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexuales y la expresión de género de las personas trabajadoras.

### 3. Reglas para la negociación del plan

- a) *Procedimiento y legitimación*

La negociación del plan se hará con el mismo procedimiento que el establecido para el convenio colectivo. Y, así, en el ámbito empresarial y en el ámbito superior a la empresa, dichos convenios podrán establecer los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas. Si los convenios hubieran sido firmados con anterioridad, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de este plan LGTBI en el plazo establecido por esta norma. Para la negociación, se prevé la aplicación de las reglas de legitimación de los convenios colectivos estatutarios previstas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. En las empresas con varios centros de trabajo, negociará el comité intercentros, si exis-

te y tiene establecidas competencias para la negociación.

De no existir convenio aplicable, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán estos planes mediante acuerdos de empresa.

En las empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción con la representatividad de cada organización en el sector. Sin perjuicio de lo anterior, la parte social de esta comisión negociadora estará válidamente integrada por la organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días hábiles, ampliables a otros diez días hábiles si ninguna respondiera en el primer periodo. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en esta nueva normativa. Si existieran centros de trabajo con representación legal de personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social

## ***La planificación deberá desarrollarse dentro de la negociación colectiva y, de no alcanzarse acuerdo, se impondrán las medidas contenidas en la norma reglamentaria***

de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con ella y, por otro, por personas integrantes de la parte social, constituida conforme a lo expuesto, en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella. En este caso, la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes, social y empresarial.

En todos estos supuestos, las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral; tales especialistas intervendrán con voz, pero sin voto.

Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a la información que les haya sido comunicada expresamente con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En la negociación de las medidas planificadas deberá garantizarse el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.

### **b) *Plazo para la constitución de la comisión negociadora***

Tanto las empresas con convenio colectivo o acuerdo de empresa como aquellas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de esta normativa —prevista para el día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado*, esto es, antes del 10 de enero del 2025—.

Para las empresas que, en el momento de la entrada en vigor de esta nueva normativa, no estuviesen incluidas en su ámbito de aplicación, el plazo empezará a contarse desde el momento en que alcancen el número de cincuenta personas trabajadoras exigido.

Por su parte, en las empresas que, teniendo la obligación de negociar este plan, no cuenten con un convenio

aplicable y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras, el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de seis meses contados desde la entrada en vigor de esta nueva normativa (el 10 de abril del 2025)

c) *Resultado de la negociación*

Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre ellas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, las empresas obligadas a negociar aplicarán el conjunto de las medidas establecidas en esta nueva normativa. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

d) *Vigencia del plan y plazos de evaluación*

El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando se hayan negociado en este marco. Si lo hicieran dentro de los acuerdos de empresa, su periodo de vigencia sería el determinado por las partes negociadoras.

Tanto los convenios colectivos como los acuerdos de empresa podrán establecer plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, así como los

supuestos en los que dichas evaluaciones se deberán llevar a cabo. Las medidas planificadas acordadas en los distintos ámbitos de negociación deberán revisarse cuando lo prevean las evaluaciones anteriores y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente, cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En cualquier caso, se trata de medidas que deberán ser respetadas en los términos que prevé el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores para la subrogación empresarial.

#### 4. **Sobre el protocolo de actuación frente al acoso y a la violencia contra las personas LGTBI**

En todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un *protocolo frente al acoso y a la violencia* donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a aquéllos. Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y a la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

Su contenido básico, recogido en el anexo II de la norma, exige contar con los siguientes apartados:

- a) Una *declaración de principios* en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la

empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexuales y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

- b) *Ámbito de aplicación*: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de aquélla. También se aplicará a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida; derecho de contradicción, a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas; restitución de las víctimas y, en caso de haber supuesto una modificación de las condiciones laborales, restitución en las condiciones anteriores si así lo solicitara la víctima; prohibición de represalias, quedando expresamente prohibido, siendo nulo, cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas

## ***El plan deberá incluir un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI***

- c) *Principios rectores y garantías del procedimiento*, entre otros, agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada, que deben ser realizadas sin demoras indebidas y respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso, los cuales constarán en el protocolo; respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas, ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas; confidencialidad y reserva, no transmitiendo ni divulgando información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas; protección suficiente de la víctima ante posibles

las amenazas y tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

- d) *Procedimiento de actuación*, sin perjuicio de la aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, concretando el procedimiento para la presentación de denuncia o queja y el plazo máximo para su resolución. En principio, la denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por quien ésta autorice mediante el procedimiento acordado para

ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo. Tras la recepción de la queja o denuncia y una vez constatada la situación de acoso, se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoque la comisión, ésta deberá emitir un informe vinculante en uno de estos dos sentidos: o bien la constatación de indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, propuesta de apertura del expediente sancionador, o bien la no apreciación de indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- e) *Resolución*: se adoptarán las medidas necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido

por la comisión. Si hubiera evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexuales o por expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se archivará la denuncia.

Muchas empresas ya se anticiparon a la planificación de estas medidas ante la falta de regulación reglamentaria y la obligación legal. Ahora sólo hay ya tres cuestiones importantes que tener en cuenta: una, la dependencia de la negociación colectiva, ya sea en forma de convenio, anexo al convenio, acuerdo de empresa o cualquier mecanismo dentro de la negociación colectiva que permita incorporar este plan junto con el protocolo descrito; dos, los plazos establecidos, considerando que, como regla general, se aplicarán los tres meses desde la entrada en vigor y los tres meses siguientes para la negociación, superados los cuales, sin obtener resultado, se aplicará el reglamento, y, tres, precisamente, el contenido tanto del plan como del protocolo, cuyos mínimos se encuentran descritos en esta norma reglamentaria y cuya implantación dependerá del interés que cada empresa o cada sector demuestren por este nuevo avance social.