



## Nuevo reglamento planes LGTBI para las empresas

 **Abdón  
Pedrajas** | **Littler**

■ **Javier Thibault Aranda**

Profesor Titular Derecho del Trabajo UCM  
Consultor Abdón Pedrajas Littler

Se ha publicado en el **Boletín Oficial del Estado del 9 de octubre el Real Decreto 1026/2024**, de 8 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, con entrada en vigor el 10 de octubre.

Se ha dado así cumplimiento a lo dispuesto en el art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, 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, que, recuérdese, incorporó la obligación de todas las empresas de más de cincuenta trabajadores de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, remitiendo la determinación y el alcance de

las medidas a un posterior desarrollo reglamentario. Pues bien, de acuerdo con el nuevo marco normativo, resultan para las empresas las siguientes obligaciones:

**1** **Ámbito de afectación.** Todas las **empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras** en su plantilla deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI -en adelante Plan LGTBI-. Para las restantes empresas el establecimiento de tales medidas y recursos será voluntario.

A efectos de la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa, habrá que estar a las siguientes reglas:

- Se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, con independencia del número de centros. No se tendrá en cuenta la circunstancia de que la empleadora esté integrada en un grupo de empresas, es decir, dentro de un grupo de empresas puede haber empresas obligadas a disponer de Plan LGTBI y otras no.
- Se computarán todos los trabajadores en plantilla, esto es, con independencia de cuál sea la modalidad de contratación, esto es, contratos indefinidos -incluido el fijo discontinuo-, temporales y formativos, al igual que se computará como una persona trabajadora más cada trabajador con contrato a tiempo parcial.
- Se computarán también las personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal.
- También tendrán que tomarse en consideración los contratos de duración determinada 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 o fracción se computará como una persona trabajadora más. Dicho cómputo deberá efectuarse el último día de los meses de junio o diciembre de cada año.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio el Plan LGTBI, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta y uno, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del Plan LGTBI.

**2** **Obligación de negociar. Los Planes LGTBI han de ser negociados.** En concreto, el reglamento establece que:

- Las **empresas que tengan convenio colectivo propio** deberán negociar estas medidas en el marco de dicho convenio.
- Las **empresas que no tengan convenio colectivo propio, pero sí cuenten con un convenio colectivo sectorial**, tendrán que adaptar las medidas que se hayan negociado en el seno de dichos convenios.
- Las **empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación, esto es, donde no exista convenio colectivo de empresa ni de sector**, tendrán que negociar las medidas mediante acuerdos de empresa con la representación legal de los trabajadores. Lo que el reglamento no aclara es si en tal caso las secciones sindicales tienen prioridad para negociar frente al comité de empresa y los delegados de personal. Sí se contempla que, en caso de haber varios centros de trabajo, la empresa negociará con el comité intercentros -si existe y tiene establecidas tales competencias en el convenio colectivo.

- Las **empresas que no cuenten con un convenio colectivo de aplicación y además no tengan representación legal de los trabajadores**, tendrán que negociar el Plan LGTBI de acuerdo con las siguientes reglas:
  - Si no existen órganos de representación legal de los trabajadores en ninguno de los centros de trabajo, serán llamados a negociar los sindicatos más representativos, así como los más representativos del sector al que pertenezca la empresa. La empresa tendrá que efectuar un llamamiento y si la representación sindical no responde en el plazo de 10 días hábiles, deberá reiterar la comunicación. En caso de no obtener respuesta al segundo llamamiento -esto es, transcurridos otros 10 días hábiles- o, en caso de haber manifestado los sindicatos su renuncia a participar en la comisión negociadora, la empresa podrá determinar unilateralmente el Plan LGTBI.
  - Si existen centros con representación legal de los trabajadores y otros sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará constituida, por una parte, por los representantes legales de los trabajadores de los centros que cuenten con ellos, y, por otra parte, por representantes de los sindicatos más representativos y los del sector, para los restantes centros.

**3 Plazo para llevar a cabo la negociación o determinación de las medidas planificadas.** Conforme a lo dispuesto en el Reglamento, la comisión negociadora deberá constituirse **en el plazo de 3 meses** desde la entrada en vigor de la norma, es decir, antes del 10 de enero de 2025, salvo en el caso de las empresas que no cuentan con convenio colectivo de aplicación y carecen de representación legal de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de 6 meses.

**Transcurridos 3 meses desde el inicio del periodo**

**de negociación en la empresa sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las medidas planificadas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, la empresa deberá aprobar unilateralmente el Plan LGTBI**, respetando, eso sí, el contenido mínimo que se establece en el Reglamento.

Lo anterior, no obstante, tales medidas aprobadas unilateralmente serán provisionales, pues se mantendrán hasta que entren en vigor las que se establezcan mediante acuerdo en la empresa o convenio colectivo. Una fórmula que, parece, obliga a la empresa a seguir negociando aun después de haber aprobado unilateralmente el Plan LGTBI.

**4 Contenido del Plan LGTBI.** Los Planes LGTBI negociados en la empresa deben tener un desarrollo transversal y un contenido mínimo. En concreto, además de definir el ámbito de aplicación -personal, territorial y temporal-, las medidas planificadas -que serán de aplicación también a los trabajadores puestos a disposición- deberán abarcar, entre otras, acciones relativas a:

- **Acceso al empleo**, en orden a erradicar los estereotipos, garantizando un proceso de selección y contratación que garantice la formación o idoneidad de la persona, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.
- **Clasificación y promoción profesional**, mediante el establecimiento de criterios de clasificación y promoción profesional que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.
- **Formación y sensibilización** dirigida a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos directivos y personas con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, además de medidas para garantizar la utilización de lenguaje respetuoso con la diversidad.

- **Protección contra LGTBIfobia**, especialmente mediante la aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, conforme al contenido mínimo que se fija en el Reglamento.

**Todo lo anterior sin perjuicio de que el contenido podrá ser ampliado por la negociación colectiva y por las empresas.**

**5 Vigencia, seguimiento y revisión de las medidas planificadas.** El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el que se pacte en el convenio colectivo o en el acuerdo de empresa, es decir, no se establece en el Reglamento un plazo máximo. Igualmente, los convenios colectivos y los acuerdos de empresa podrán establecer los plazos y supuestos en que deberá procederse a la evaluación de las medidas planificadas acordadas. A lo que se añade que las medidas planificadas deberán revisarse cuando lo exijan las evaluaciones, cuando sea necesario para adecuarlas a los requisitos legales o reglamentarios o cuando se detecte que son insuficientes, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

