

PLANES LGTBI EN LAS EMPRESAS: DESARROLLO Y APLICACIÓN SEGÚN LA LEY 4/2023 Y EL REAL DECRETO 1026/2024

*LGTBI Plans in Companies: Development and Implementation according to
Law 4/2023 and Royal Decree 1026/2024*

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO*

Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT), España

RESUMEN

El presente estudio tiene por objeto analizar las medidas en el ámbito laboral que señala 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, centrándose básicamente en el artículo 15 titulado «Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas». Medidas laborales que se han desarrollado a través del 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. La investigación se centra en cómo se debe realizar un plan LGTBI. La Ley 4/2023 estableció un plazo de adaptación de un año desde su publicación, que se ha cumplido el 2 de febrero de 2024, para que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. No es hasta octubre de 2024 que el legislador ha promulgado el RD 1026/2024 para que las personas empresarias tengan conocimiento de cómo se tiene que implantar. Bajo este contexto, se presentan las pautas que se deben considerar para poder cumplir dicho deber empresarial.

Palabras clave: Planes LGTBI, personas trans, discriminación, igualdad, exclusión social.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyse the measures in the field of employment set out in Law 4/2023, of 28 February, for the real and effective equality of trans people and for the guarantee of the rights of LGTBI people, focusing basically on Article 15 entitled 'Equality and non-discrimination of LGTBI people in companies'. Labour measures that have been developed through Royal Decree 1026/2024, of 8 October, which develops the planned set of measures for equality and non-discrimination of LGTBI people in companies. The research focuses on how an LGTBI plan should be carried out. Law 4/2023 established an adaptation period of one year from its publication, which expired on 2 February 2024, for companies with more than 50 employees to have an action protocol for dealing with harassment or violence against LGTBI people. It is not until October 2024 that the legislator has enacted RD 1026/2024 so that employers are aware of how it has to be implemented. In this context, the guidelines to be considered in order to be able to comply with this corporate duty are presented.

Keywords: LGTBI plans, trans people, discrimination, equality, social exclusion.

LABURPENA

Azterlan honen xedea da otsailaren 28ko 4/2023 Legeak, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerakoak eta LGTBI pertsonen eskubideak bermatzekoak, lan-esparruan ezartzen dituen neurriak aztertzea, eta, funtsean, 15. artikuluan zentratzea: «Berdintasuna eta LGTBI diskriminaziozik eza enpresetan». Lan-neurri horiek urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretuaren bidez garatu dira, enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta diskriminazioziko ezarako neurri planifikatuak garatzen dituenak. LGTBI plan bat nola egin behar den da ikerketaren ardatza. 4/2023 Legeak argitaratu zenetik urte-beteko egokitzapen-epaia ezarri zuen, 2024ko otsailaren 2an bete dena, 50 langiletik gorako enpresek LGTBI pertsonen aurkako jazarpena edo indarkeria aratzeko jarduerak-protokolo bat izan dezaten. Legegileak ez du 1026/2024 Errege Dekretua aldarrikatu 2024ko urriara arte, enpresaburuek jakin dezaten nola ezarri behar den. Testuinguru horretan, enpresa-betebehar hori betetzeko kotuan hartu beharreko jarraibideak aurkezten dira.

Hitz gakoak: LGTBI planak, trans pertsonak, diskriminazioa, berdintasuna, gizarte-ekusioa.

* **Correspondencia a:** Djamil Tony Kahale Carrillo – Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, España – djamil.kahale@upct.es – <https://orcid.org/0000-0002-0266-3380>

Cómo citar: Kahale Carrillo, Djamil Tony (2025). «Planes LGTBI en las Empresas: Desarrollo y Aplicación según la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024»; *Lan Harremanak*, 53, 136-161. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27106>).

Recibido: 20 noviembre, 2024; aceptado: 3 abril, 2025.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

1. Introducción

Desde la Organización de Naciones Unidas¹ (ONU)², se han promulgado distintas normativas que han contribuido a elevar los estándares internacionales de respeto y protección del derecho a la integridad y a la no discriminación de las personas LGTBI. Desde 2003, la Asamblea General de la ONU ha llamado la atención repetidamente sobre los asesinatos de personas por su orientación sexual o identidad de género a través de sus resoluciones sobre ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias (Henar, 2014).

Bajo este contexto, se destacan la siguiente documentación del Consejo de Derechos Humanos de la ONU:

- a) Mandato del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (A/HRC/RES/41/18)³.
- b) Eliminación de la discriminación contra las mujeres y las niñas en el deporte (A/HRC/RES/40/5)⁴.
- c) Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (A/HRC/RES/32/2)⁵.
- d) Resolución del Consejo de Derechos Humanos - Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género (A/HRC/RES/17/19)⁶.
- e) Resolución del Consejo de Derechos Humanos - Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género (A/HRC/RES/27/32)⁷.

Con relación a la documentación de las resoluciones de la Asamblea General se resaltan las siguientes:

¹ La publicación es parte de la ayuda PID2023-147932OB-I00: HERRAMIENTAS PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES DE MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN, financiado por MCIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

² Las Naciones Unidas nacieron oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la mayoría de los 51 Estados Miembros signatarios del documento fundacional de la Organización, la Carta de la ONU, la ratificaran. En la actualidad, 193 Estados son miembros de las Naciones Unidas, que están representados en el órgano deliberante, la Asamblea General. La ONU ha evolucionado a lo largo de los años para seguir el ritmo de un mundo que cambia rápidamente. Pero una cosa ha permanecido igual: sigue siendo el único lugar de la Tierra donde todas las naciones del mundo pueden reunirse, discutir problemas comunes y encontrar soluciones compartidas que beneficien a toda la humanidad. <https://www.un.org/es/about-us>

³ Aprobada el 19 de julio de 2019. <https://undocs.org/es/A/HRC/RES/41/18>

⁴ Aprobada el 21 de marzo de 2019. <https://undocs.org/es/A/HRC/RES/40/5>

⁵ Adoptada el 30 de junio de 2016. <https://undocs.org/es/A/HRC/RES/32/2>

⁶ Adoptada el 17 de junio 2011. <https://undocs.org/es/A/HRC/RES/17/19>

⁷ Adoptada el 26 de septiembre de 2014. <https://undocs.org/es/A/HRC/RES/27/32>

- a) Ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias (A/RES/69/182)⁸.
- b) Ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias (A/RES/67/168)⁹.
- c) Ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias (A/RES/65/208)¹⁰.
- d) Ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias (A/RES/63/182)¹¹.
- e) Ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias (A/RES/61/173)¹².
- f) Ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias (A/RES/59/197)¹³.
- g) Ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias (A/RES/57/214)¹⁴.

En lo relativo a las personas transexuales (personas trans), la Clasificación Internacional de Enfermedades de la Organización Mundial de la Salud¹⁵, en su undécima revisión (CIE¹⁶⁻¹¹)¹⁷, de 2018, eliminó la transexualidad del capítulo sobre trastornos mentales y del comportamiento, trasladándola al de «condiciones relativas a la salud sexual; lo que supone el aval a la despatologización de las personas trans» (Robles y Ayuso, 2019: 65-67). Ello significa un paso más para tratar de conseguir la igualdad real y efectiva de este colectivo.

A nivel de la Unión Europea, sin embargo, el Tratado de la Unión Europea¹⁸ señala en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales valores comunitarios. El artículo 2 dispone que la

Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

En el segundo párrafo del artículo 3 señala que la «Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño» (Aguado, 2021: 141-154).

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea¹⁹, en el artículo 19, habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discrimi-

⁸ Adoptada el 18 de diciembre de 2014. <https://undocs.org/es/A/RES/69/182>

⁹ Adoptada el 20 de diciembre de 2012. <https://undocs.org/es/A/RES/67/168>

¹⁰ Adoptada el 18 de diciembre de 2008. <https://undocs.org/es/A/RES/65/208>

¹¹ Adoptada el 19 de diciembre de 2006. <https://undocs.org/es/A/RES/63/182>

¹² Adoptada el 20 de diciembre de 2004. <https://undocs.org/es/A/RES/61/173>

¹³ Adoptada el 18 de diciembre de 2002. <https://undocs.org/es/A/RES/59/197>

¹⁴ <https://undocs.org/es/A/RES/57/214>

¹⁵ <https://www.who.int/es>

¹⁶ Clasificación Internacional de Enfermedades.

¹⁷ <https://icd.who.int/es>

¹⁸ *Diario Oficial de la Unión Europea*, C 83/13, 30 marzo 2010.

¹⁹ *Diario Oficial de la Unión Europea* C 83/47, 30 marzo 2010.

nación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Dicho en otras palabras, si

perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea²⁰, en el artículo 21, prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual. Taxativamente, dispone que se

prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por su parte, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que la prohibición de discriminación contemplada en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos²¹, comprende cuestiones relacionadas con la identidad de género y ha instado a que se garantice el cambio registral del sexo sin el requisito previo de sufrir procedimientos médicos tales como una operación de reasignación sexual o una terapia hormonal. Literalmente, aquel precepto dispone que el «goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación».

En España, se destaca el artículo 14 de la Constitución Española (CE)²², que proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; dado que los «españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social» (Córdoba, 2021). Bajo este contexto, por una parte, tal reconocimiento se relaciona con el

²⁰ *Diario Oficial de la Unión Europea* C 83/389, 30 marzo 2010.

²¹ Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente. *BOE* núm. 243, 10 octubre 1979.

²² *BOE* núm. 311, 29 diciembre 1978.

artículo 10 de la CE, que establece que la «dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social». Por otra, con el segundo apartado del artículo 9, dado que les corresponde a los poderes públicos, como no puede ser de otra manera, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad, tanto del individuo como de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas. Por lo que deben remover aquellos obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y, por ende, facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (Ley 15/2022)²³, representa el mínimo común normativo que contiene tanto las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio en el territorio español, como sus garantías básicas. Por consiguiente, su Preámbulo señala que:

no es una Ley más de derechos sociales sino, sobre todo, de derecho antidiscriminatorio específico, que viene a dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas.

En España se ha vivido con éxito un proceso de apertura y respeto de la diversidad y pluralidad, que ha conllevado, por tanto, un reconocimiento legal de derechos de la ciudadanía. Que conlleva a disponer, por parte del Estado, de una herramienta que permita de manera efectiva que puedan disfrutar de estos todas las personas, con independencia de cualquier circunstancia personal o social. La norma que se comenta pretende consolidar legislativamente la igualdad y establecer nuevas garantías para su disfrute —siguiendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) (AA.VV. *et al.*, 2018)²⁴— a través de la culminación de un proceso de iniciativas legislativas a favor de la igualdad de trato y la no discriminación que se han venido desarrollando, que han situado a España en la vanguardia de los países más avanzados en políticas de igualdad²⁵. La Ley 15/2022 persigue «crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos».

²³ BOE núm. 167, 13 julio 2022. El estudio incluye corrección de errores, publicada en BOE núm. 224, 17 septiembre 2022.

²⁴ BOE núm. 71, 23 marzo 2007.

²⁵ «La ley, por tanto, no se limita a trasponer las directivas, sino que es más ambiciosa por cuanto pretende colocar la garantía de la igualdad y la no discriminación en el lugar que le corresponde, para situar a España entre los Estados de nuestro entorno que cuentan con las instituciones, instrumentos y técnicas jurídicas de igualdad de trato y no discriminación más eficaces y avanzados». Preámbulo de la Ley 15/2022.

Dicho en otras palabras, la norma contiene un arsenal de instrumentos para abordar las graves consecuencias que se dan cuando interaccionan en una misma persona dos o más motivos de discriminación; de manera especial en las mujeres. Por tanto, otorga instrumentos efectivos para luchar contra formas de discriminación, como la discriminación por edad que, potencialmente, podrían afectar en los próximos años a un gran porcentaje de población, como consecuencia del paulatino envejecimiento de la sociedad española (Kahale, 2023: 11-29). No obstante, como se verá más adelante, esta norma es el comienzo de la promulgación de nueva normativa con relación al colectivo LGTBI.

Los informes de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA)²⁶, señalan que, en España, el 42 % de las personas LGTBI se han sentido discriminadas en el último año (Castro, 2024: 403-427). Con frecuencia, la discriminación se convierte en agresión, dado que el 8 % de aquellas personas han sido atacadas en los últimos 5 años en el territorio nacional. Lamentablemente, tal discriminación se traslada a las aulas, en vista de que más de la mitad de las personas menores LGTBI sufre acoso escolar, según datos aportados por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTBI+)²⁷.

Tras todos los datos aportados, surge la necesidad de la promulgación en España 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 (Ley 4/2023)²⁸, que tiene por finalidad, según su artículo 1, «garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias» (Luque, 2022).

El presente estudio tiene por objeto analizar las medidas en el ámbito laboral que señala aquella norma, centrándose básicamente en el artículo 15 «Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas». Que por la enjundia de aquel

²⁶ La FRA proporciona a los responsables de la toma de decisiones nacionales y de la UE asesoramiento independiente, contribuyendo así a que la creación de debates, políticas y legislación en materia de derechos fundamentales sea mejor informada y más específica. https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-union-agency-fundamental-rights-fra_es

²⁷ Su misión es defender y promover los Derechos Humanos y la igualdad de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y de otras diversidades sexuales y de género, (LGTBI+) así como de sus familias en todos los ámbitos de la vida (social, sanitario, laboral, educativo, cultural, etc.) prestando especial atención a las personas integrantes de los colectivos más vulnerables como las mujeres, las personas trans, la infancia, la juventud, la adolescencia, personas mayores, personas con VIH, las que ejercen trabajo sexual o las personas migrantes y/o racializadas, entre otros. Y lo hacemos desde una perspectiva de derechos, de diversidad, de universalidad y de gratuidad. <https://felgtbi.org/quienes-somos/misionyvision/>

²⁸ BOE núm. 51, 1 marzo 2023.

precepto se ha promulgado, recientemente, 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 (RD 1026/5024)²⁹. En el que se estudiará cómo se debe realizar un plan LGTBI. La Ley 4/2023 estableció un plazo de adaptación de un año desde su publicación, que se cumplió el 2 de febrero de 2024, para que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. No es hasta octubre de 2024 que el legislador promulga el RD 1026/5024 para que las personas empresarias tengan conocimiento de cómo se tiene que implantar. Bajo este contexto, se presentan las pautas que se deben considerar para poder cumplir dicho deber empresarial.

2. Medidas en el ámbito laboral

En la Sección 3.^a «Medidas en el ámbito laboral» de la Ley 4/2023, del Capítulo II «Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI», dispone específicamente de dos medidas en aquel ámbito: a) Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral; b) Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

2.1. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral

El artículo 14 de la Ley 4/2023 señala que aquellas Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deben tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en dicha normativa. Bajo este contexto, deben adoptar medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto las siguientes cuestiones:

- a) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades, así como prevenir, corregir y erradicar cualquier forma de discriminación basada en las causas establecidas en esta ley, en ámbitos como el acceso al empleo, la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, las condiciones laborales, la promoción profesional, el trabajo por cuenta propia, el ejercicio profesional y la participación en organizaciones profesionales.
- b) Fomentar el respeto a los derechos de igualdad de trato, oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI dentro de la formación profesional dirigida a las personas trabajadoras.

²⁹ BOE núm. 244, 9 octubre 2024.

- c) Apoyar la difusión de campañas informativas sobre igualdad de trato, oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI promovidas por los agentes sociales.
- d) Favorecer la incorporación progresiva de indicadores de igualdad que reflejen la realidad de las personas LGTBI en los sectores público y privado, así como la creación de un distintivo que reconozca a las empresas que implementen políticas destacadas en materia de igualdad y no discriminación.
- e) Potenciar, mediante los agentes sociales y la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas que promuevan la diversidad en orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, además de mecanismos para prevenir, eliminar y corregir cualquier tipo de discriminación hacia las personas LGTBI (Agra, 2024: 37-63), estableciendo procedimientos para la gestión de denuncias.
- f) Asegurar el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros organismos competentes, impulsando la formación especializada del personal de inspección.
- g) Incluir medidas de igualdad de trato y oportunidades para las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones destinadas a fomentar el empleo.
- h) Promover la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y empresas que establezcan medidas de protección frente a cualquier forma de discriminación basada en los motivos señalados en la norma.

Hay que recordar que la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo³⁰, ya incluía a las personas LGTBI³¹, en particular a las personas trans, dentro de los colectivos de atención prioritaria. Esta norma los define como «colectivos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad». Dentro de este grupo también se encuentran «las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración y personas con discapacidad», entre otras».

Bajo este contexto, el artículo 50 ya adelantaba que las Administraciones públicas impulsarán programas específicos orientados a facilitar el acceso, la per-

³⁰ BOE núm. 51, 1 marzo 2023.

³¹ Por ello, «no solo se trata de un colectivo prioritario novedoso sino que, además, es un colectivo muy destacado dentro del conjunto de políticas de empleo subjetivadas colectivamente, con un fundamento legal más fuerte que otros» (Olarte, 2024: 167).

manencia en el empleo y la mejora de la empleabilidad de aquellas personas que enfrentan mayores dificultades en el mercado laboral. Estos programas estarán diseñados para garantizar una atención específica a sus beneficiarios en todas las fases de las políticas de empleo, desde la planificación hasta su implementación. En el que se consideran colectivos vulnerables de atención prioritaria las personas LGTBI, en particular trans. Por lo que se puede apreciar que el legislador ya lo ha tenido en cuenta, la diferencia en que la Ley 4/2023 señala de manera más taxativas el conjunto de medidas.

Empero, el artículo 51 de la Ley 3/2023 ya abordaba más aspectos que los contemplados en la Ley 4/2023 en relación con la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de empleo. En dicho artículo se establece que la labor de los organismos públicos y privados de empleo debe orientarse a garantizar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en el desarrollo profesional, así como a prevenir cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, entre las personas usuarias de estos servicios. Sin embargo, recalca que esta actuación se deberá intensificar cuando las demandantes de empleo, mujeres desempleadas o inactivas, encabezen una familia monomarental.

Por otra parte, se deberán establecer objetivos cuantitativos sectoriales de disminución de la brecha de empleo en aquellos sectores en los que exista una diferencia entre el porcentaje de empleo masculino y femenino, en perjuicio de este último, superior a la media total, computada anualmente. Podrá beneficiarse de medidas de incentivo al empleo, reguladas por la normativa laboral, toda aquella empresa perteneciente a dichos ámbitos que en el último ejercicio haya incrementado el porcentaje de empleo femenino sobre el total. Por lo que se podrán desarrollar medidas de incentivo para la incorporación de trabajadores varones en aquellos ámbitos de mayor presencia femenina, al objeto de reducir la segregación ocupacional.

Por último, los servicios de empleo pondrán en marcha acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con mayor infrarrepresentación femenina. En particular, se organizarán iniciativas de este tipo destinadas a la promoción hacia los grupos profesionales superiores.

Como ya se ha señalado anteriormente, el legislador ya ha tenido en cuenta al colectivo bajo estudio; solo que en la Ley 3/2023 se realiza de manera más genérica, al englobar a todos los colectivos vulnerables de atención prioritaria³². Y

³² Los Colectivos prioritario «para las políticas de empleo no es un concepto jurídico indeterminado, ni sociológico, ya que se cuenta con un concepto legal bien definido, del que se desprenden derechos concretos y mandatos a los poderes públicos. Se trata además de un elemento vertebrador de las políticas activas de empleo, es decir, la nueva LE no solo ha ampliado y especificado los colec-

la Ley 4/2023 lo materializa de manera más específica; es decir, de manera más concreta a las personas trans. Por lo que se da un paso más a la consecución de los derechos de igualdad entre mujeres y hombre en España. En este caso, en concreto a las personas trans.

2.2. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas

El artículo 15 de la Ley 4/2023 es el precepto estrella para el desarrollo de este estudio, dado que señala la obligación que tienen las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la aquella norma, 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 (Fabregat, 2024). Para ello, las medidas serán pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Situación que ya ha sido paleada, con relación al plazo de doce meses que señala la norma; dado que el legislador ya ha promulgado, recientemente, el RD 1026/2024 en el que se desarrollan las herramientas para su implantación.

Hay que resaltar que, el legislador le da protagonismo al Consejo de Participación de las personas LGTBI; dado que recopilará y difundirá las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de la promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en la Ley 4/2023.

La Exposición de Motivos del RD 1026/2024 deja claro la esencia del artículo 15 de la Ley 4/2023 al señalar que las medidas para lograr este objetivo se implementan dentro de la empresa, conforme a lo establecido por la legislación, mediante la negociación colectiva y el acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras. Por tanto, según lo dispuesto en la Ley 4/2023, es en el ámbito de la negociación colectiva donde debe acordarse el conjunto estructurado de acciones destinadas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral. Por ello, a continuación, se pasará a analizar el desarrollo reglamentario de dicho precepto, bajo el paraguas del RD 1026/2024.

tivos de atención prioritaria, sino que lo eleva erigirlo en el modo de diseñar, desarrollar, aplicar evaluar todas y cada una de los programas, acciones y medidas de empleo. La perspectiva colectiva alcanza un desarrollo antes desconocido, lo que nos lleva a considerar que lo que realmente hace la LE es una clasificación por grupos sociales de los demandantes de empleo, para una prestación de servicios especializados a partir de la problemática aparejada a cada una de estas circunstancias. A tal fin es claro que se ha de hacer una aplicación presupuestaria coherente, sin que la norma imponga un reparto de proporcionalidad matemática, ni cuotas. Ello, es claro que no obsta, sino que lo presume, la existencia de programas o medidas específicamente diseñados para uno sólo de ellos como medida de acción positiva» (Olarte, 2024: 181).

En el que se adelanta que la normativa se articula en torno a tres capítulos, con un total de nueve artículos, dos disposiciones finales y dos anexos. El capítulo I establece las disposiciones generales de la norma, al determinar su objeto, ámbito de aplicación y el modo en que ha de llevarse a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.

El capítulo II fija los elementos esenciales de la negociación de los planes LGTBI: el instrumento en el que se insertarán, el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.

El capítulo III desarrolla el contenido de los planes LGTBI, destacando, por un lado, su necesario carácter transversal. Por otro, se establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Por último, se aclara su periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión.

Las disposiciones finales primera y segunda recogen, respectivamente, los títulos competenciales y la entrada en vigor. Finalmente, los anexos recogen las medidas planificadas que como mínimo deben contemplarse y la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Resulta plausible que el RD 1026/2024 avance en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030³³, principalmente en el ODS 10 («Reducción de las desigualdades»)³⁴ y, en concreto, en la consecución de las metas 10.2 de promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas³⁵; y, 10.3 para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y colectivos y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

³³ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

³⁴ «La desigualdad amenaza el desarrollo social y económico a largo plazo, frena la reducción de la pobreza y destruye el sentido de realización y autoestima de las personas. En la mayoría de los países, los ingresos del 40 % más pobre de la población aumentaron con mayor rapidez que la media nacional. Sin embargo, los últimos datos, aún no concluyentes, sugieren que la COVID-19 puede haber perjudicado esta tendencia positiva de reducción de la desigualdad dentro de los países. La pandemia también provocó el mayor aumento de la desigualdad entre países en tres décadas. Para reducir la desigualdad tanto dentro de los países como entre ellos es necesario distribuir equitativamente los recursos, invertir en la enseñanza y el desarrollo de capacidades, implementar medidas de protección social, luchar contra la discriminación, apoyar a los grupos marginados y fomentar la cooperación internacional para un comercio y sistemas financieros justos». <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

³⁵ De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

3. Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

3.1. Consideraciones para tener en cuenta

Como ya se ha adelantado el RD 1026/2024 tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (Planes LGTBI), establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023 (Fernández, 2024).

La obligación de la implantación de los Planes LGTBI recae en aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores; es decir, empresas que en su plantilla tengan, como mínimo, cincuenta y una persona en adelante. Empero, el legislador advierte que la negociación de aquellos Planes será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras (López, 2022: 131-158).

En este sentido, se destaca que los Planes LGTBI de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, de acuerdo con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal³⁶. Es decir, los trabajadores contratados para su cesión tendrán derecho a recibir el mismo trato que los empleados de la empresa usuaria en lo relativo a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, así como de los menores. Asimismo, se garantizará la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la aplicación de las mismas medidas establecidas para prevenir y combatir la discriminación por razón de sexo, raza, origen étnico, religión, creencias, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Llama la atención que el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, además de aplicarse, como es obvio, a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa; se aplique, a su vez, a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros. Por lo que la visita y la clientela están sujetos al protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, por lo que resulta interesante resaltar. Bajo este contexto, el legislador va cumpliendo, entre otros, el horizonte de los ODS de la Agenda 2030; y las medidas, antes señaladas, del artículo 14 de la Ley 4/2023; reseñadas en el epígrafe 2.1 de este estudio.

³⁶ BOE núm. 131, 2 junio 1994.

3.2. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa

El RD 1026/2024 señala, en el artículo 3, que para computar el cálculo del número de personas trabajadoras que da lugar a la obligación de negociar Planes LGTBI, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición. Empero, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más. Por lo que el número de horas de una persona trabajadora no es óbice para el cómputo y ser beneficiario de dichos Planes.

Sin embargo, a este número de personas deberán sumarse 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. El cómputo derivado de los cálculos deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

En aquellos casos en que sea necesaria la constitución de una comisión negociadora, el cómputo será el efectuado el día de la constitución de dicha comisión y se mantendrá inalterado hasta que concluya el período de vigencia de los planes LGTBI, aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta y uno.

3.3. Procedimiento de negociación de los Planes LGTBI

3.3.1. *Negociación colectiva de los Planes LGTBI*

El deber de negociar los Planes LGTBI, según el artículo 4 del RD 1026/2024, se articulará mediante la negociación colectiva de la siguiente manera:

- a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, los planes LGTBI se negociarán en el marco de aquellos.
- b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, los planes LGTBI serán negociados en el marco de dichos convenios, los cuales podrán establecer los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas.
- c) Respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor del RD 1026/2024, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de los planes LGTBI previstas en el anexo I, en los plazos que más adelante se detallarán.

- d) En el supuesto de ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán los planes LGTBI mediante acuerdos de empresa.
- e) En las empresas que no cuenten con un convenio colectivo de aplicación y carezcan de la representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de los planes LGTBI se hará de acuerdo con el artículo 6.4 que, más adelante, se estudiará.

Tabla 1
Negociación colectiva de los Planes LGTBI

En los convenios colectivos de ámbito empresarial	Se negociarán en el marco de aquellos
En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa	Serán negociados en el marco de aquellos, en los que podrán establecer los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas
En los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor del RD 1026/2024	La comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de los planes LGTBI previstas en el anexo I
En el supuesto de ausencia de convenio colectivo de aplicación	las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán los planes LGTBI mediante acuerdos de empresa
En las empresas que no cuenten con un convenio colectivo de aplicación y carezcan de la representación legal de las personas trabajadoras	La negociación de los planes LGTBI se hará de acuerdo con el artículo 6.4 del RD 1026/2024

Fuente: Elaboración propia.

3.3.2. *Plazos para llevar a cabo la negociación o determinación de los Planes LGTBI*

Las empresas obligadas a negociar los Planes LGTBI que regulen sus condiciones laborales mediante los convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, deberán iniciar el procedimiento de negociación de los planes LGTBI mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor del RD 1026/2024; es decir, hasta el 10 de enero de 2025.

En el supuesto de aquellas empresas que, al momento de la entrada en vigor del RD 1026/2024, no estuviesen incluidas en su ámbito de aplicación, el plazo anterior empezará a contarse desde el momento en que alcancen el número de personas trabajadoras mínimo para su implantación. Por tanto, aquellas empresas que no llegue a cincuenta y una persona trabajadora no podrán negociar hasta, salvo que lleguen al anterior número de persona señalada y tendrán tres meses para ello. No obstante, el legislador, como ya se ha señalado, deja a criterio de las empresas de implantar los Planes LGTBI de manera voluntaria, por lo que no importaría el número de personas trabajadoras.

Aquellas empresas que, teniendo la obligación de negociar Planes LGTBI, no cuenten con convenio colectivo de aplicación 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 del RD 1026/2024; es decir, hasta el 10 de abril de 2025.

Tabla 2
Plazos para llevar a cabo la negociación o determinación de los Planes LGTBI

Empresas obligadas a negociar los Planes LGTBI	Deberán iniciar el procedimiento de negociación de los planes LGTBI mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los 3 meses siguientes a la entrada en vigor del RD 1026/2024; es decir, hasta el 10 de enero de 2025
Empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras	Deberán iniciar el procedimiento de negociación de los planes LGTBI mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los 3 meses siguientes a la entrada en vigor del RD 1026/2024; es decir, hasta el 10 de enero de 2025
Empresas que, al momento de la entrada en vigor del RD 1026/2024, no estuviesen incluidas en su ámbito de aplicación	El plazo anterior empezará a contarse desde el momento en que alcancen el número de personas trabajadoras mínimo para su implantación
Empresas que, teniendo la obligación de negociar Planes LGTBI, no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras	El plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de 6 meses contados desde la entrada en vigor del RD 1026/2024; es decir, hasta el 10 de abril de 2025
Empresas no obligadas	Cuando lo estimen oportuno

Fuente: Elaboración propia.

Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de los Planes LGTBI, sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya aquellos Planes, las empresas obligadas a negociar los planes LGTBI aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el RD 1026/2024. Empero, dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

3.3.3. *Procedimiento de negociación de los Planes LGTBI*

Con relación a la legitimación para negociar en convenio colectivo los Planes LGTBI será de aplicación lo previsto en el artículo 87 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)³⁷. En términos generales, por un lado, en representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Por otro, en representación de los empresarios estarán legitimados para negociar: a) En los convenios de empresa o ámbito inferior, el propio empresario; b) En los convenios de grupo de empresas y en los que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de dichas empresas.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. En aquellos casos en que las empresas carezcan de convenio colectivo de aplicación y no cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de los planes LGTBI se llevará a cabo a través de las comisiones negociadoras, que ahora se detallarán.

En las empresas con varios centros de trabajo, negociará el comité inter-centros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación. En las empresas donde no existan las representaciones y que carezcan de convenio colectivo de aplicación, se creará una comisión negociadora constituida, por una parte, por la representación de la empresa y, por otra, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada

³⁷ BOE núm. 255, 24 octubre 2015.

una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de cada organización en el sector.

No obstante, la parte social de esta comisión negociadora estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días hábiles, ampliables en 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 los planes LGTBI de acuerdo con los contenidos recogidos en el RD 1026/2024.

Si existen centros de trabajo con representación legal de personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por una parte, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con ella y; por otra, por personas integrantes de la parte social, 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 los supuestos anteriores, 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, quienes intervendrán con voz, pero sin voto. Cuestión que resulta loable que el legislador permita que las personas expertas, en su caso, puedan participar en la gestación de las medidas para la implantación de los Planes LGTBI.

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 aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Bajo este contexto, se llevará a cabo por lo dispuesto en el artículo 65 del ET, con relación a la capacidad y sigilo profesional.

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 los Planes LGTBI se deberá garantizar, en todo caso, el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.

4. Contenido de los Planes LGTBI

Antes de entrar en el contenido que deben contener los Planes LGTBI. Hay que destacar que, conforme el artículo 7 del RD 1026/2024, los contenidos de

aquellos Planes tendrán un desarrollo transversal. De manera general, el legislador señala varios supuestos de empresas en la que tienen que contener un mínimo en sus medidas de Planes LGTBI. Por ejemplo, en las empresas que carecen de un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa debe contener el siguiente contenido: a) Determinación de las partes negociadoras; b) Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal; c) Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de los planes LGTBI acordados.

En las empresas que cuenten con convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, el ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo. En todos los casos, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los Planes LGTBI, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, los planes LGTBI que se disponen en el anexo I del RD 1026/2024:

a) *Igualdad de trato y no discriminación*

Los convenios colectivos y acuerdos de empresa incorporarán disposiciones que fomenten la igualdad de trato y la no discriminación, promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad. Estas cláusulas harán referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género y características sexuales, con el fin de erradicar cualquier tipo de discriminación hacia las personas LGTBI.

b) *Acceso al empleo*

Las empresas, a través de las medidas establecidas en los convenios colectivos, deberán adoptar estrategias para eliminar estereotipos en los procesos de selección de personal, garantizando la igualdad de oportunidades para las personas LGTBI. Para ello, se implementará formación específica dirigida a quienes intervienen en estos procesos, estableciendo criterios objetivos que prioricen la idoneidad y cualificación de la persona candidata, independientemente de su orientación o identidad sexual o expresión de género. Se prestará especial atención a la inclusión de personas trans, dada su situación de vulnerabilidad en el mercado laboral.

c) *Clasificación y promoción profesional*

Los criterios de clasificación, promoción profesional y ascensos se regularán en convenios colectivos y acuerdos de empresa con el objetivo de evitar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, hacia las personas LGTBI. La evolución profesional deberá basarse en méritos objetivos, como la capacitación y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera profesional.

d) *Formación, sensibilización y lenguaje inclusivo*

Las empresas incorporarán en sus planes de formación módulos específicos sobre derechos LGTBI en el ámbito laboral, con énfasis en la igualdad de trato y la no discriminación. Esta formación estará dirigida a toda la plantilla, incluyendo directivos, mandos intermedios y personal de recursos humanos. Se garantizará el conocimiento y difusión de:

- Las medidas de inclusión LGTBI recogidas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa.
- Conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género conforme a la Ley 4/2023.
- Protocolos de acompañamiento a personas trans en el empleo, si los hubiera.
- Protocolos para la prevención y actuación ante el acoso o la violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentará, además, el uso de un lenguaje respetuoso e inclusivo en todos los ámbitos de la empresa.

e) *Entornos laborales inclusivos y seguros*

Se promoverá la diversidad en las plantillas para generar espacios de trabajo inclusivos, seguros y respetuosos. Para ello, se reforzarán los protocolos de prevención y actuación contra la LGTBIfobia³⁸ en el ámbito laboral, con especial atención a las medidas contra el acoso y la violencia.

f) *Permisos y beneficios sociales*

Los convenios y acuerdos colectivos deberán contemplar la diversidad familiar y garantizar el acceso a permisos y beneficios sociales sin discriminación por razones de orientación e identidad sexual o expresión de género. En este sentido, se garantizará que todas las personas trabajadoras disfruten en igualdad de condiciones de los permisos laborales, incluidos aquellos destinados a la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las necesidades de las personas trans.

³⁸ El artículo 3 m) de la Ley 4/2023 define LGTBIfobia como «Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales».

g) Régimen disciplinario

Los convenios colectivos deberán contemplar medidas disciplinarias que sancionen las conductas que vulneren la libertad y los derechos de las personas trabajadoras en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y diversidad.

Tabla 3
Contenido de los Planes LGTBI

Empresas que carecen de un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa	<ul style="list-style-type: none"> a) Determinación de las partes negociadoras. b) Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal. c) Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.
Empresas que cuenten con convenio colectivo de ámbito superior al de empresa	El ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.
En todos los casos, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los Planes LGTBI, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las siguientes medidas planificadas	<ul style="list-style-type: none"> a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación. b) Acceso al empleo. c) Clasificación y promoción profesional. d) Formación, sensibilización y lenguaje. e) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. f) Permisos y beneficios sociales. g) Régimen disciplinario.

Fuente: Elaboración propia.

5. Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

Los Planes LGTBI, en todos los casos, deben incluir un protocolo frente al acoso y la violencia en el que se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II del RD 1026/2024. Empero, dicha obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas, por lo que se entiende que puede haber un solo protocolo de acoso; es decir, que se puede utilizar el protocolo de un plan de igualdad, siempre que incluya a las personas LGTBI. Pero habría que implantar un plan específico para LGTBI:

a) *Compromiso empresarial contra la discriminación y el acoso*

La empresa reafirma su compromiso firme e inquebrantable con la erradicación de cualquier forma de discriminación y acoso por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda considerarse acoso, garantizando un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas.

b) *Ámbito de aplicación del protocolo*

El protocolo se aplicará a todas las personas que desempeñen su actividad dentro del marco organizativo de la empresa, sin importar la naturaleza jurídica de su relación laboral. También se aplicará a quienes opten a un puesto de trabajo, personal de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes y cualquier otra persona que interactúe en el entorno laboral de la empresa.

c) *Principios rectores y garantías del procedimiento*

- Celeridad y eficacia: Se garantiza una investigación y resolución ágil de las denuncias, cumpliendo los plazos establecidos en el protocolo.
- Respeto y dignidad: Se velará por la protección de la intimidad y el trato equitativo de todas las partes involucradas.
- Confidencialidad: Todas las personas que intervengan en el procedimiento estarán obligadas a mantener la máxima reserva sobre el contenido de las denuncias y la información obtenida.
- Protección de la víctima: Se adoptarán medidas de prevención contra represalias, asegurando la integridad física y emocional de la persona afectada.
- Garantía de contradicción: Se asegurará el derecho de defensa de todas las partes, garantizando un proceso imparcial.
- Restitución de derechos: Si el acoso ha implicado una modificación de las condiciones laborales de la víctima, se le garantizará la posibilidad de recuperar su situación previa si así lo solicita.
- Prohibición de represalias: Cualquier intento de represalia contra quienes denuncien o colaboren en el proceso será declarado nulo y sancionado.

d) *Procedimiento de actuación*

El protocolo establecerá el mecanismo para la presentación de denuncias y el tiempo máximo para su resolución, en consonancia con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, sobre protección de informantes de infracciones normativas.

- La denuncia podrá ser presentada por la persona afectada o por un tercero autorizado, siempre con su consentimiento expreso e informado.

- Recibida la denuncia, se analizarán los hechos y, si existen indicios de acoso, se adoptarán medidas cautelares para evitar el contacto entre la víctima y la persona denunciada hasta que finalice el procedimiento.
- En el plazo acordado, la comisión encargada del procedimiento emitirá un informe vinculante con una de las siguientes conclusiones:
 1. Confirmación de indicios de acoso y propuesta de apertura de expediente sancionador.
 2. Desestimación por falta de indicios suficientes.

El informe deberá contener la descripción de los hechos, la metodología empleada, la evaluación del caso y las medidas preventivas adoptadas, si procede.

e) *Resolución del procedimiento*

Tras el análisis de la denuncia y la emisión del informe de la comisión:

- Si se confirma la existencia de acoso, se iniciará un expediente sancionador, se adoptarán medidas correctoras y se garantizará la protección de la víctima.
- Si no se encuentran pruebas suficientes, se archivará la denuncia.

En todo momento, la empresa velará por la protección de los derechos de las personas afectadas y garantizará la aplicación efectiva de las medidas establecidas en este protocolo.

6. Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de los Planes LGTBI

El legislador establece, en el artículo 9, que el periodo de vigencia de los Planes LGTBI será el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando las medidas se hayan negociado en este marco. En el supuesto de que dichos Planes se negocien a través de acuerdos de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras.

Empero, los convenios colectivos y los acuerdos de empresa establecerán los plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de los planes LGTBI acordados, así como los supuestos en los que dichas evaluaciones se deberán llevar a cabo. Los Planes LGTBI acordados en los diferentes ámbitos de negociación se revisarán 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 los supuestos de sucesión de empresas, a lo que hace referencia el artículo 44 del ET, los Planes LGTBI se respetarán en los términos y supuestos

señalados en aquel precepto. Bajo este contexto, salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre la persona cesionaria y las personas en representación de las personas trabajadoras una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de las personas trabajadoras afectadas por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión se aplicare en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Sin embargo, esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

En todo caso, la persona cedente y la persona cesionaria deberán informar a los representantes legales de sus personas trabajadoras respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

Finalmente, hay que destacar que, al igual de lo que sucede con los Planes de Igualdad, los Planes LGTBI deben inscribirse en el Registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON)³⁹ y su duración no puede exceder los cuatro años.

7. Conclusiones

Ha tenido que transcurrir más de un año y medio, desde la promulgación de la Ley 4/2023, para desarrollar su artículo 5; a través del RD 1026/2024. Esta última norma reviste una especial relevancia para el colectivo LGTBI, dado que sienta las bases para la negociación colectiva en materia de sus derechos; con el propósito de garantizar la plena inclusión en el ámbito laboral, así como para eliminar las prácticas discriminatorias y construir espacios de trabajo libres de violencia y desigualdad por cuestiones de orientación sexual, identidad y expresión de género.

El plan de igualdad es obligatorio para las empresas de cincuenta o más empleados. Empero, en el caso del protocolo LGTBI, la norma concreta el umbral de «más de cincuenta personas trabajadoras». Lo que significa que con cincuenta personas trabajadoras el Plan LGTBI sería suficiente para cumplir con la norma-

³⁹ <https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/>

tiva, pero con 51 personas trabajadoras en plantilla, la norma obliga a introducir medidas para la igualdad y no discriminación LGTBI en el plan de igualdad y a contar con un protocolo de actuación negociado con la representación legal de las personas trabajadoras para la atención del acoso o la violencia contra aquel colectivo. Sin embargo, será voluntaria la negociación de las medidas de los Planes LGTBI en aquellas empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

El RD 1026/2024 exige a las empresas desarrollar protocolos específicos para prevenir y actuar frente a situaciones de acoso, discriminación o violencia que puedan sufrir las personas trabajadoras LGTBI por su orientación sexual, identidad de género o expresión de género. El objetivo principal es garantizar que estas personas tengan las mismas oportunidades y derechos que el resto de la plantilla, así como promover un entorno de trabajo seguro y respetuoso. El protocolo debe abarcar a todo la plantilla, proveedores y visitas, y deberá incluir un procedimiento para la presentación de denuncias, quejas, y el proceso de investigación, garantizando la confidencialidad y ausencia de represalias. Resulta importante, resaltar que no es necesario implantar un nuevo protocolo si el existente ya contempla medidas dirigidas al colectivo LGTBI o se amplía para incluirlas.

Los artículos 79 y 80 de la Ley 4/2023, regulan las nuevas infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. De igual manera, se establecen nuevas sanciones o medidas accesorias que se califican como leves (multa de 200 a 2.000€), graves (multa de 2.001 a 10.000€) y muy graves (multa de 10.001 a 150.000€).

Por último, resulta interesante señalar que para implantar un Plan LGTBI se debe desarrollar en 3 fases⁴⁰:

- a) Diagnóstico: establecer una recopilación de datos para elaborar un diagnóstico en base a la diversidad y la inclusión LGTBI; como se viene realizado, en los planes de igualdad.
- b) Plan LGTBI: debe ser integral y contener políticas formación y sensibilización en diversidad, así como medidas específicas para promover la inclusión. Debe contener un mecanismo de seguimiento continuo con el propósito de garantizar su eficacia. El Plan LGTBI se aprobará hasta que las medidas sean pactadas a mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.
- c) Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI: establecer un procedimiento de protección LGTBI con pautas de actuación frente a cualquier discriminación en base a la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

⁴⁰ <https://www.pactomundial.org/noticia/como-crear-un-plan-lgtbi-eficaz-y-cumplir-con-la-ley-trans/>

Figura 1
Implementación de un Plan LGTBI



Fuente: Elaboración propia.

El Real Decreto 1026/2024, en definitiva, marca un hito en la protección de los derechos de las personas LGTBI. Las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras tienen la obligación de implementar planes LGTBI obligatorios que aseguren la igualdad de trato, no solo para evitar sanciones; sino para crear un entorno laboral más inclusivo y respetuoso. La proactividad en la implementación de los Planes LGTBI garantizará, evidentemente, el cumplimiento de la normativa; y, a su vez, mejorará el clima laboral, la productividad y la reputación de las empresas.

8. Bibliografía

- AGRA VIFORCOS, Beatriz (2024) «La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva», *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo*, 10.
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar (2014) «Igualdad y no discriminación en el trabajo por razón de identidad sexual», *Revista de Derecho Social*, 65.
- CASTRO MEDINA, Raquel (2024) «La discriminación de las personas LGTBI un análisis desde la perspectiva del empleo», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12, 3.
- CÓRDOBA, Cristina (2021) «La situación actual del Colectivo LGTBI en España: Un análisis legislativo de los derechos reconocidos y la protección de víctimas de discriminación por orientación sexual y/o identidad o expresión de género», *EHQUIDAD. Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 16, 141-164.
- DE LA CUESTA AGUADO, Paz (2021) «Sexo, igualdad, diversidad y leyes LGTBI», *Eunomía: Revista en Cultura de la Legalidad*, 20.

- FABREGAT, Gemma (2024) «Dudas sobre la implantación efectiva de los planes de igualdad laboral real y efectiva del colectivo LGTBI», *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales*, 189.
- FERNÁNDEZ NIETO, Livina A. (2024) «Los «Planes LGTBIQ +» y la obligatoriedad de su implantación», *Diario La Ley*, 10555.
- KAHALE CARRILLO, Djamil Tony (2023) «El Derecho a la igualdad de trato y la no discriminación: definición y tipos de discriminación», en KAHALE CARRILLO, Djamil Tony (Dir.) *Una mirada laboralista de la igualdad de trato y la no discriminación*, Murcia: Laborum.
- LÓPEZ FUENTES, Ramón (2022) «Planes de igualdad y colectivo LGTBIQ+» en MORALES ORTEGA, José Manuel (Dir.), *Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, Murcia: Laborum.
- LUQUE PARRA, Manuel (2022) «Proyecto de ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: aspectos laborales más relevantes», en vv.AA. *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Madrid: AEDTSS.
- OLARTE ENCABO, Sofía (2024) «Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo», *Temas Laborales*, 175, 145-181.
- ROBLES GARCÍA, Rebeca y AYUSO MATEOS, José Luis (2019), «CIE-11 y la despatologización de la condición transgénero», *Revista de psiquiatría y salud mental*, 12, 2.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (Dir), HIERRO HIERRO, Francisco (Coord.) y KAHALE CARRILLO, Djamil (Coord.) (2018), *Un decenio de Jurisprudencia Laboral Sobre la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, BOE.