

La obligación de tener un Plan de Igualdad LGBTI en marzo

Sepúlveda, Álex

Capital Humano, Nº 394, Sección Relaciones laborales y prevención / Artículos, Febrero 2024, CISS

A partir de este 2 de marzo, todas las entidades de más de 50 personas trabajadoras deberán implementar una serie de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI, debiéndose incluir un protocolo de actuación para la prevención y actuación ante situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGBTI.



Álex Sepúlveda

Abogado en Escura Abogados

A partir del 2 de marzo de 2024, todas las entidades de más de 50 personas trabajadoras –es decir, todas las entidades que están obligadas a disponer de un Plan de Igualdad– deberán implementar una serie de medidas y recursos para **alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI**, debiéndose incluir un protocolo de actuación para la prevención y actuación ante situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGBTI.

Así lo establece 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 LGBTI](#).

Del mismo modo, se prevé que, en la elaboración de los planes de igualdad, debe incluirse expresamente a las **personas trans**, con especial atención a las mujeres trans.

Por lo que respecta a la implantación de las medidas que deben implantarse, estas deben ser pactadas y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras, es decir, con el Comité de Empresa o con los delegados de personal, según cada caso.

No obstante, el contenido y alcance de dichas medidas será objeto de desarrollo reglamentario, por lo que debe esperarse a dicho desarrollo para conocer las concretas medidas que las entidades deben implantar y poder incluirlas en su Plan de Igualdad.

En caso de no cumplir con las anteriores especificaciones, se recogen una serie de sanciones que van desde el apercibimiento a **multas que pueden llegar a los 150.000 euros**, así como la imposición de las siguientes medidas accesorias: la denegación de subvenciones que hubiese optado o se hubiese reconocido a las entidades, la prohibición de acceder a cualquier ayuda pública durante un período de hasta tres años, la prohibición de contratar con la Administración Pública de hasta tres años, el cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un plazo máximo de tres años y el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por un plazo máximo de tres años.

Recordamos que la implantación, correcta, del Plan de Igualdad, se encuentra entre las prioridades del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿Qué entidades deben disponer de un Plan de Igualdad?

El artículo 45 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#), establece que toda organización con una plantilla de **cincuenta o más personas trabajadoras** tiene la obligación de elaborar un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Esta cifra puede ser reducida aún más en caso de que así lo prevea el convenio colectivo de aplicación.

Además, también existe la obligación de elaborar un Plan de Igualdad por la sustitución de sanciones accesorias, si así lo determina la autoridad laboral competente, previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿Cómo se calcula el número de personas trabajadoras?

Debe tenerse en cuenta la totalidad de la plantilla, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral. Concretamente, deben incluirse las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

Capital Humano

¿Qué entidades deben disponer de un Plan de Igualdad?

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda organización con una plantilla de **cincuenta o más personas trabajadoras** tiene la obligación de elaborar un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Esta cifra puede ser reducida aún más en caso de que así lo prevea el convenio colectivo de aplicación.

Además, también existe la obligación de elaborar un Plan de Igualdad por la sustitución de sanciones accesorias, si así lo determina la autoridad laboral competente, previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿Cómo se calcula el número de personas trabajadoras?

Debe tenerse en cuenta la totalidad de la plantilla, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y la forma de contratación laboral. Concretamente, deben incluirse las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

¿Debe ponerse en conocimiento de la Administración Pública?

Sí. Los planes de igualdad deben registrarse ante el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad (REGCON).

¿Qué implicaciones legales conlleva no disponer de un Plan de Igualdad?

El incumplimiento de las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad supone una **infracción grave o muy grave**, pudiéndose imponer una sanción de hasta 7.500 euros para las infracciones graves o de hasta 225.018 euros si se considera muy grave.

Además de la vertiente sancionadora, se producen otros efectos, como sería la imposibilidad de beneficiarse de bonificaciones a la contratación de nuevas personas trabajadoras. Entre dichas bonificaciones, se encuentran:

- Bonificaciones por la contratación indefinida de personas con una determinada discapacidad intelectual.
- Bonificaciones por la contratación indefinida de personas desempleadas de larga duración.
- Bonificaciones en la cotización de las personas trabajadoras sustituidas durante situaciones de nacimiento y cuidado de menores.