

# NEWSLABOUR

RSM

N\_43  
Abril 2025

Newsletter del  
Departamento Laboral de  
RSM Spain



THE POWER OF BEING UNDERSTOOD  
ASSURANCE | TAX | CONSULTING | LEGAL



## EN ESTE NÚMERO

### > **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

### > **Derecho práctico**

¿Qué debe tener un acuerdo de trabajo a distancia?

### > **Asunto del mes**

Cuando cambiar de centro no es una gestión interna, sino una modificación de condiciones laborales de los trabajadores

### > **Sentencia del mes**

¿La alteración en el disfrute y celebración de la cena de navidad de empresa comporta una modificación sustancial de las condiciones de trabajo?

### > **Consejo del mes**

¡ La implementación del plan Igtbi en las empresas



## Editorial

**Ignacio Hidalgo, Miguel Capel y Eduardo Gómez de Enterría.**

Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de [#NewsLabour](#).

En esta edición vamos a tratar como siempre las últimas Sentencias en materia laboral, en las que se tratan cuestiones tales como el análisis sobre si un traslado que no conlleva un cambio de domicilio es una MSCT, o si la modificación de la forma de disfrute de la cena de Navidad se traduce también en una modificación de condiciones.

A su vez, nuestro [#ConsejodelMes](#) trata sobre la implantación del Plan LGTBI, de carácter obligatorio para todas las empresas con más de 50 trabajadores desde el 9 de abril de 2025.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores. ■

**¡Y siempre a vuestra disposición!**





## > Tribunales en corto

# ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

María Domínguez

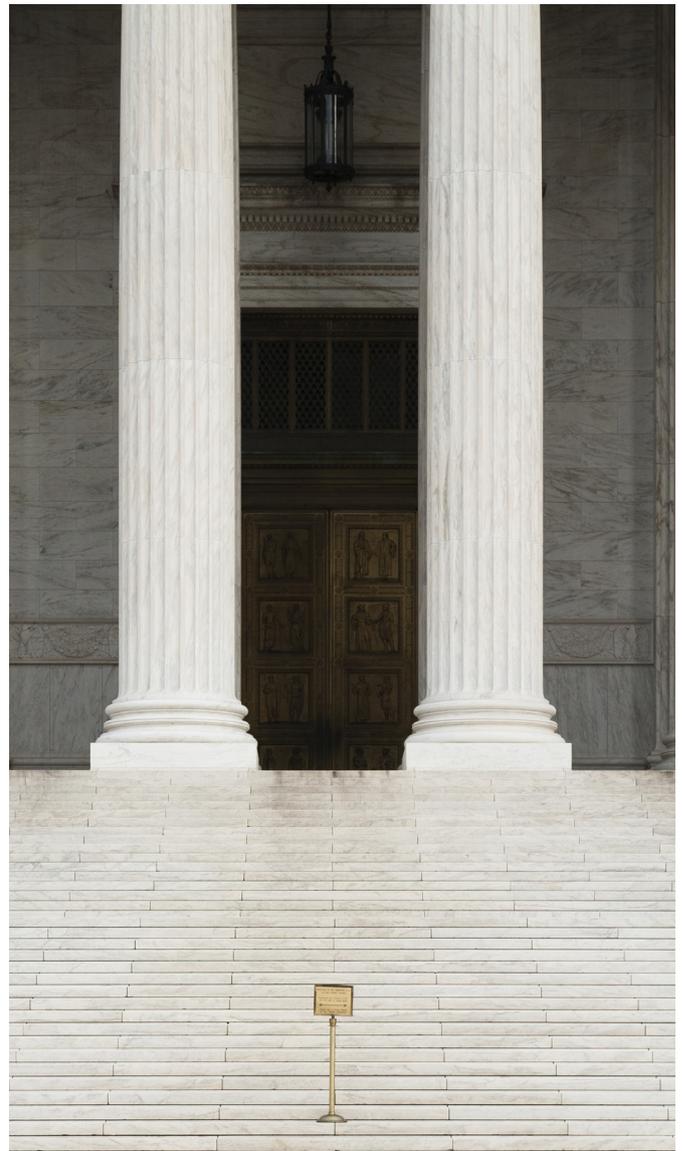
### **Sentencia del TJUE de 10 de abril de 2025: Fijación de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente total a raíz de un accidente de trabajo acaecido en un período en el que esta disfrutaba de una reducción de jornada.**

El TJUE ha analizado si la normativa nacional sobre Seguridad Social cumple con la Directiva de igualdad entre hombres y mujeres. El caso se centra en determinar la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente tras un accidente de una persona que en el momento del mismo percibe solo el 50% de su salario al encontrarse en situación de reducción de jornada.

El tribunal concluye que no existe ningún tipo de discriminación por género al tenerse en consideración el salario realmente percibido, ya que la normativa afecta por igual a hombres y mujeres que se encuentran en esta situación. Además, señala que es el tribunal nacional quien debe decidir si la normativa tiene un propósito legítimo y justificado. En resumen, la sentencia establece que el derecho de la Unión Europea no impide calcular la pensión según el salario real percibido al momento del accidente, reafirmando, así, las competencias en temas de Seguridad Social que gozan los distintos Estados.

### **Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 21 de abril de 2025: Despido colectivo de 650 empleados de dos grandes empresas ajustado a derecho por la concurrencia de causas objetivas y existencia de un acuerdo válido tras la fusión de una de ellas.**

En el supuesto enjuiciado, la Audiencia Nacional ha desestimado las demandas de los sindicatos de USO y CCOO interpuestas contra el ERE realizado por MasOrange. La sentencia avala la decisión ejecutada por la empresa, ya que existían causas económicas, productivas y organizativas que lo justificaban, como pérdidas económicas y la reestructuración de la empresa, resultado de la fusión. Además, el acuerdo de despido fue respaldado por el 61%



de la comisión negociadora y no se detectaron vicios en la negociación, la cual, incluyó condiciones favorables para los trabajadores afectados. Asimismo, la sentencia descarta la existencia de un grupo de empresas patológico, concluyendo que el despido colectivo se ajustó a derecho.



Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

**María Domínguez**  
mdominguez@rsm.es



## **Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2025: ¿Se tiene derecho al reconocimiento de las prestaciones derivadas del reconocimiento de la Gran Invalidez pese a no reclamar su derecho vía administrativa transcurrido 3 años de acaecer tal hecho?**

En el supuesto enjuiciado, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación presentado por una trabajadora que solicitó el reconocimiento de la Gran invalidez, tres años después de la declaración por el INSS de la situación de incapacidad permanente absoluta que no fue impugnada en el plazo de 30 días.

Así las cosas, el Alto Tribunal falla en contra del criterio del TSJ valenciano y concluye que la falta de una reclamación previa no implica la pérdida del derecho a la prestación de Seguridad Social, siempre que este no haya prescrito. Según la jurisprudencia, tal requisito administrativo dentro del plazo sólo limita la posibilidad de reclamar de manera administrativa, pero no extingue el derecho. Por tanto, la demanda judicial aún puede interponerse, y el caso debe ser revisado judicialmente. Este principio refuerza la idea de que el derecho a las prestaciones no se pierde automáticamente por una omisión en el proceso administrativo, siempre que el derecho no haya prescrito.

## **Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de abril de 2025: Derecho a la pensión de viudedad de una mujer viuda que formalizó una pareja de hecho, pero no convivió el tiempo exigido para su extinción.**

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación interpuesto por el INSS ante el reconocimiento de la pensión de viudedad a una mujer viuda divorciada que formó una pareja de hecho sin una convivencia efectiva. Dicho tribunal confirma la sentencia dictada por el TSJ de Galicia, pues para que la pensión se extinga por la formalización de pareja de hecho, se deben cumplir dos condiciones: estar inscritos formalmente y haber vivido juntos durante al menos cinco años. Como la mujer no cumplió con el requisito de convivencia, el derecho a la pensión no debía ser rechazado de acuerdo con el artículo 221 de la Ley General de la Seguridad Social. Esta interpretación resalta la importancia de la convivencia efectiva como requisito fundamental para afectar el derecho a la pensión. ■





## > Derecho práctico

# ¿Qué debe tener un acuerdo de trabajo a distancia?

Guillermo Guevara

La cuestión del trabajo a distancia, o teletrabajo, ha venido dando de qué hablar en los últimos años. Ello sin duda se debe no solo a que poco a poco se han venido dictando sentencias que han arrojado luz sobre qué prácticas son válidas y cuáles, sino, sobre todo, a que la redacción de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia ofrece gran libertad a las partes a la hora de configurar las reglas que regirán el teletrabajo del empleado.

### Pero... ¿Qué dice la ley?

Si bien a lo largo de dicha ley se regulan cuestiones como la PRL, las reglas sobre la modificación de los acuerdos, etc., entre otros, el artículo 7 recoge como contenido mínimo de un acuerdo de trabajo a distancia:

- Gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

### ¿Y nuestros Tribunales?

Pues bien, ante dicha redacción genérica, existen innumerables fórmulas mediante las cuales configurar dicho contenido mínimo, las cuales, en caso de impugnación

La cuestión del trabajo a distancia, o teletrabajo, ha venido dando de qué hablar en los últimos años.

por trabajadores o sus representantes, son analizadas por nuestros Tribunales.

Y es gracias a dichas resoluciones que podemos, cada vez más, conocer cuáles son los límites a la libertad de las partes a la hora de negociar los términos de un acuerdo de teletrabajo.

En este sentido, conviene estar, por ejemplo, a la **Sentencia del Tribunal Supremo núm. 959/2024**, de 26 de junio de 2024, mediante la cual nuestro Alto Tribunal, analizando los acuerdos de teletrabajo de una Empresa, vino a establecer que:

- Una cláusula de reversibilidad con la cual la decisión voluntaria del trabajador quedaba condicionada a las posibilidades empresariales era nula.
- Declaró nula la cláusula en lo referente a la disposición que atribuía al responsable jerárquico la facultad de fijar el tiempo de teletrabajo según las necesidades del departamento.
- El periodo en el que los trabajadores a distancia no pueden prestar servicios debido a averías u otras incidencias similares no puede considerarse como tiempo de descanso, ya que durante ese lapso el trabajador no tiene la posibilidad real de desconectarse de su entorno laboral ni de disponer libremente de su tiempo para actividades de ocio.

Otro ejemplo sería la reciente **Sentencia del Tribunal Supremo núm. 164/2025, de 4 de marzo de 2025**, mediante la cual, analizando los acuerdos de trabajo a distancia suscritos por una mercantil energética, consideró que:

- No se puede pactar que la empresa pueda exigir el trabajo presencial en los días no previstos con la finalidad de atender cualquier tipo de gestiones, sin





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

**Guillermo Guevara**  
gguevaran@rsm.es



que esos días puedan sustituirse por otros en los que estaba previsto el trabajo presencial.

- La compensación de los gastos derivados de la prestación de servicios a distancia es un derecho mínimo, y, por tanto, será nula cualquier cláusula que se traduzca en que el trabajador no perciba compensación alguna.
- Respecto a la cláusula relativa a la posibilidad de la Empresa de requerir que un trabajador acuda presencialmente a su centro de trabajo en un día de teletrabajo, el TS considera que, dado que el suministro eléctrico es un servicio esencial, pueden surgir urgencias que requieran la presencia del teletrabajador sin posibilidad de preaviso.

En definitiva, de estos ejemplos se desprende que existen numerosas casuísticas diferentes, que, en muchos casos, conllevarán la necesidad de un análisis individualizado del caso concreto por parte de nuestros Tribunales.

Si tras la lectura de este artículo, te hubiesen surgido dudas, cuestiones, o quisieses llevar a cabo la implementación del trabajo a distancia en tu empresa, no dudes en ponerte en contacto con nosotros. Estaremos encantados de ayudarte y asesorarte en todas las cuestiones que te pudiese suscitar este extremo. ■





## > Asunto del mes

# Cuando cambiar de centro no es una gestión interna, sino una modificación de condiciones laborales de los trabajadores

### Roberto Villón

El pasado 12 de marzo de 2025, el Tribunal Supremo dictó una sentencia de gran interés para todas las empresas que operan con estructuras multicentro. En ella se analiza si el traslado definitivo de varias personas trabajadoras a otro centro de trabajo —sin cambio de residencia— debe considerarse una simple medida organizativa o, por el contrario, una modificación sustancial de condiciones de trabajo que exige un tratamiento jurídico específico.

La respuesta del Supremo no deja lugar a dudas: sí puede haber modificación sustancial, aunque no sea necesario un cambio de residencia.

Toda decisión empresarial que altere condiciones más beneficiosas debe estar sujeta a control judicial.

### Los hechos: un traslado aparentemente menor, pero con un gran impacto

La empresa en cuestión decidió cambiar el centro de trabajo de varios trabajadores. Pasarían de trabajar en un centro ubicado en una localidad concreta a otro situado a aproximadamente 60 kilómetros de distancia. En coche, el desplazamiento podía suponer hasta una hora por trayecto. En transporte público, más de hora y media, sin contar tiempos de espera. En total, hasta cuatro horas de trayecto diario en algunos casos.

La empresa comunicó la medida como parte de su reorganización interna. A su juicio, no había modificación sustancial, puesto que no se producía un cambio de residencia ni se alteraban las funciones, la categoría profesional ni el salario. Se trataba —entendían— de una facultad legítima de dirección empresarial dentro del marco del *ius variandi*.

### La clave: el impacto real del desplazamiento diario

El elemento que marca la diferencia en esta resolución no es la distancia en sí, sino el tiempo de desplazamiento diario que implicaba la medida. El Tribunal Supremo valora especialmente que se acredite que el uso del transporte público requería hasta cuatro horas diarias, lo que supone aproximadamente el **50% de la jornada laboral**.

Este dato permitió al Tribunal concluir que, aunque no haya cambio de residencia, el efecto práctico de la medida altera de forma relevante las condiciones de prestación del trabajo, afectando a la jornada, a la conciliación y a la organización de la vida diaria de la persona trabajadora.

En consecuencia, no se trata de una simple reorganización interna, sino de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Como tal, requiere una causa objetiva y el cumplimiento del procedimiento formal previsto por la ley, elementos que, en este caso, no fueron debidamente realizados.

### Ausencia de causa y procedimiento: los errores que condenaron a la empresa

Otro aspecto fundamental de la sentencia es que deja claro que la carga de justificar la medida corresponde a la empresa. En este caso, el Tribunal constata que no existía ninguna razón organizativa real que explicara el traslado. Ni razones técnicas, ni productivas, ni medidas preventivas relevantes. La decisión se tomó por conveniencia, pero sin vinculación con ninguna necesidad objetiva.

Además, la empresa no aplicó el procedimiento previsto en el artículo 41 ET para realizar la correspondiente modificación sustancial de las condiciones laborales de las trabajadoras.

Esta doble omisión fue clave para declarar la modificación injustificada y condenar a la empresa a reponer a las trabajadoras en sus condiciones anteriores, además de compensar económicamente los gastos de desplazamiento y el tiempo adicional invertido cada día.



Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

**Roberto Villón**  
rvillon@rsm.es

## Un criterio consolidado y una advertencia para las empresas

La sentencia no solo confirma lo resuelto por diversos TSJ, sino que se enmarca en una línea jurisprudencial ya consolidada. El Tribunal recuerda que, incluso cuando no se califique un cambio como modificación sustancial, **toda decisión empresarial que altere condiciones más beneficiosas debe estar sujeta a control judicial**. Así lo establece también el artículo 1256 del Código Civil, al prohibir que la validez de los contratos dependa del arbitrio de una sola de las partes.

Lo que aporta esta resolución es un criterio muy claro: el traslado de centro de trabajo puede ser legalmente válido, pero solo si respeta los límites del equilibrio contractual y se ejecuta con plena cobertura jurídica.

Desde la perspectiva empresarial, esta sentencia subraya la importancia de actuar con cautela y previsión. Modificar centros de trabajo, redistribuir departamentos o trasladar personal requiere no solo una evaluación organizativa,

sino también una valoración jurídica de la medida. Ignorar este análisis puede convertir una decisión funcional en un conflicto judicial costoso.

En este contexto, el papel del asesoramiento jurídico no es solo reactivo. Anticiparse a los riesgos, diseñar correctamente el proceso, documentar la causa y comunicar la medida conforme al Estatuto de los Trabajadores es la mejor forma de evitar litigios, conflictos laborales y resoluciones desfavorables.

Si tu empresa está valorando un cambio organizativo que afecte a centros, turnos o funciones, es esencial evaluar correctamente su encaje legal. Desde RSM ofrecemos un análisis preventivo riguroso, adaptado a la realidad operativa de cada organización, para tomar decisiones con seguridad jurídica y sin sorpresas ■





## > Sentencia del mes

# ¿La alteración en el disfrute y celebración de la cena de Navidad de empresa comporta una modificación sustancial de las condiciones de trabajo?

### Alejandro Alonso

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su Sentencia nº1977/2025, de 8 de abril de 2025, Rec. 87/2025, rechaza que una multinacional textil –más concretamente, HENNES & MAURITZ S.L (“H&M”)– modifíquese de forma sustancial las condiciones de trabajo al cambiar la cena de Navidad por un desayuno en la tienda.

### ¿Qué sucedió en este caso?

La mercantil H&M, desde el inicio de su actividad hace más de 18 años, venía celebrando y pagando a los trabajadores del centro de trabajo de Lugo una cena de Navidad a finales de noviembre o principios de diciembre, en horario nocturno y fuera del horario laboral. El coste de la cena ascendía a unos 30 o 40 euros por comensal.

En el año 2023, en el centro de trabajo de Lugo, la empresa no organizó cena de Navidad y la sustituyó por un desayuno en la tienda. La mercantil envió a la delegada de personal del centro de trabajo el citado cambio en el modo de celebrar la festividad de la compañía.

### ¿Cómo se sucedieron los acontecimientos tras dicho anuncio?

La delegada de personal por la CIG, y el propio sindicato CIG, presentaron, el 30 de octubre de 2023, demandada de conflicto colectivo en la que solicitaban la nulidad o no justificación de la modificación de la condición de trabajo consistente en la supresión de la cena de Navidad de 2023.

El Juzgado de lo Social nº 4 de Lugo, falló declarar injustificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, consistente en la retirada de la cena de Navidad del año 2023 y su sustitución por un desayuno, manteniendo las condiciones de la situación laboral anterior a la citada modificación (concretamente, el derecho a la cena de Navidad), condenando a la demandada a abonar a la trabajadora demandante la cantidad de 50 euros por los daños y perjuicios que le produjo no poder disfrutar de la citada celebración navideña.

Contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandada, no siendo impugnado de contrario.

### ¿Cómo resolvió el TSJ de Galicia?

El TSJ explica que, aunque concurre una modificación, entiende que no es sustancial porque *“es muy discutible que integre el acervo contractual de tal forma que su teórica supresión pudiese alterar un aspecto fundamental de la relación laboral”*, pues señala que se trata de *“algo meramente secundario e insignificante (se cuantifica en 30 o 40 euros al año)”*. Y, por otra parte, la Sala destaca que, *“en puridad, esa condición no se ha suprimido, sino simplemente alterado, dado que el único cambio real es trasladar ese evento de la noche a la mañana y celebrarlo en el propio centro de trabajo, pero nada más”*.

El Tribunal continuó argumentando que *“únicamente se ha transformado el evento”*, pues destacan que *“conserva sus rasgos fundamentales identificables: reunión de los empleados, tiempo en el que se realiza (Navidades), valor que se puede atribuir...”*. A ello, añadió que, *“en sí misma, esa actividad tiene los mismos rasgos anteriores, si bien en un ambiente quizás más encorsetado (en el centro y horario de trabajo)”*, **por lo que no consideran que se deba calificar como una modificación sustancial.**

Dicho pronunciamiento, en puridad, entiende que no se puede aseverar que se esté ante una cualidad esencial, sino, ante una condición meramente accesoria a la relación laboral y que, por ende, no resulta incardinable en el concepto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, terminando por incidir en que la decisión que modifica aquella forma de disfrutar la cena de Navidad en modo alguno altera o transforma aspectos fundamentales de la relación laboral, sino uno muy secundario.

Por todo ello, la Sala de lo Social estima el recurso presentado por la empresa y revoca la Sentencia dictada por el citado Juzgado de lo Social de Lugo. Cabe destacar que el fallo no es firme, pues cabe presentar recurso de casación ante el Tribunal Supremo.





N\_43 | ABRIL 2025

Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

**Alejandro Alonso Díaz**  
adiaz@rsm



Si a raíz de la lectura de este artículo tienes alguna duda o cuestión sobre este tema en concreto, o cualquier situación que se asemeje a tu realidad laboral, no dudes en ponerte en contacto con el nuestro Departamento Laboral, toda vez que este caso no tiene por qué ser necesariamente extrapolable a todas las realidades empresariales en este contexto, dado que hay muchos matices casuísticos que dotan a cada caso de especial singularidad. ■





## > Consejo del mes

# La implementación del plan LGTBI en las empresas

### Daniel Santamarina

Desde el pasado 9 de abril de 2025, todas aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores en su plantilla deberán tener implantado el Plan LGTBI, cuya finalidad no es otra que la de establecer medidas concretas para garantizar entornos laborales inclusivos y libres de discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales

Se trata de una obligación que, si bien ya conocíamos, ha cobrado vital importancia con la llegada de la fecha señalada, puesto que, de acuerdo con la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, desarrollada por el Real Decreto 1026/2024, desde el 9 de abril de 2025, aquellas empresas que no tengan negociado e implantado el Plan LGTBI, o aquellas incumplieran con aquellas otras medidas preventivas y de actuación en materia LGTBI inherentes al Plan LGTBI, podrán verse obligadas a abonar sanciones que pueden ascender hasta los 150.000 euros.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, analizaremos las dudas más recurrentes que suelen surgir a la hora de negociar e implementar el Plan LGTBI.

### ¿Qué empresas están realmente obligadas a implementar el Plan LGTBI?

Como hemos indicado anteriormente, la negociación e implementación es una obligación que recae sobre aquellas empresas que cuentan en su plantilla con más de 50 personas trabajadoras.

En este sentido, para el cómputo de la plantilla real de la empresa a los efectos de implantación del Plan LGTBI, el cual deberá llevarse a cabo a fecha de 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024, son muy claros a la hora de establecer que deberán contabilizarse todas aquellas personas trabajadoras, con independencia del tipo de contrato que hubieran suscrito con la compañía (indefinido, temporal, fijo-discontinuo o a tiempo parcial).

No obstante, los textos normativos anteriormente referenciados matizan que para el cómputo de aquellas personas que cuenten con un contrato de trabajo temporal, deberán sumarse todos aquellos contratos de esta modalidad que hubieran estado vigentes en la empresa en los seis meses anteriores a las fechas en que debe llevarse a cabo la contabilización.

Como se evidencia, la voluntad del legislador en este sentido no es otra que la de permitir que las medidas previstas en la Ley 4/2023 puedan desplegarse en el mayor número de empresas posibles.

### ¿Qué plazo existe para negociar e implementar el Plan LGTBI?

Si bien la obligación de negociación e implementación del Plan LGTBI nació ya con la entrada en vigor de la propia Ley 4/2023 en fecha de 2 de marzo de 2023, no fue hasta la vigencia del Real Decreto 1026/2024 que pudimos conocer los contenidos mínimos que debía abarcar el propio Plan LGTBI, por lo que parecía prudente que se otorgara una suerte de periodo de adaptación o transición, tal y como se acordaba en estas disposiciones.



Pues bien, como se indicaba al comienzo del presente artículo, el plazo de adaptación terminó el pasado 8 de abril de 2025, siendo que, a partir del día siguiente, las empresas de más de 50 personas trabajadoras ya deberían tener implantado el Plan LGTBI.

Ahora bien, dada la dificultad que podría conllevar la negociación e implantación del Plan LGTBI, el legislador decidió ampliar este plazo hasta el 8 de julio de 2025 exclusivamente respecto de aquellas empresas que, aun cumpliendo el requisito de contar con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, no tuvieran un Convenio Colectivo de aplicación, ni representación legal de las personas trabajadoras. Por lo que estas empresas todavía estarían en plazo para llevar a cabo esta obligación.





Si tienes dudas en relación con esta u otras cuestiones, contacta nosotros.

**Daniel Santamarina**  
dsantamarina@rsm.es



## ¿Qué contenido mínimo debe tener el Plan LGTBI?

De acuerdo con los preceptos legales que venimos mencionando, el Plan LGTBI deberá establecer medidas específicas que aborden tanto los derechos de las personas LGTBI y tendentes a la promoción de un entorno de trabajo inclusivo. Concretamente, los contenidos mínimos que debe incluir el Plan LGTBI son los siguientes:

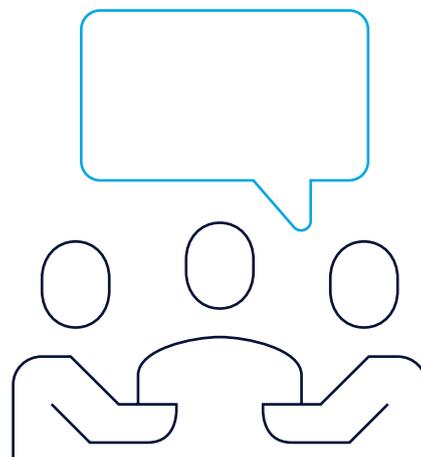
- **Igualdad de trato y no discriminación:** medidas que permitan prevenir cualquier forma de discriminación relacionada con la orientación sexual, identidad o expresión de género, y características sexuales de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI. Además, debe incluir cláusulas que promuevan un trato equitativo en los convenios colectivos y acuerdos laborales.
- **Acceso y selección en el empleo:** se deben establecer protocolos que aseguren que los procesos de selección y contratación sean inclusivos, sin que la orientación sexual ni la identidad de género sean factores que afecten las decisiones. En este sentido, deberá garantizarse que la idoneidad y las competencias sean los criterios fundamentales en los procesos de selección.
- **Promoción y desarrollo profesional:** deberá incluir medidas que favorezcan el desarrollo profesional de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI en igualdad de condiciones. Cualquier proceso de promoción deberá basarse exclusivamente en las capacidades profesionales y no estar influenciado por factores relacionados con la identidad de género u orientación sexual.
- **Formación y sensibilización:** la implementación de programas formativos que para todo el personal será obligatoria, especialmente a quienes están involucrados en procesos de selección y en la gestión de recursos humanos.
- **Permisos y beneficios sociales:** deberán revisarse las políticas internas de permisos y beneficios sociales con la finalidad de garantizar que se ajusten a la realidad de la diversidad de la plantilla.

- **Medidas disciplinarias:** deberán establecerse sanciones específicas para aquellos comportamientos que constituyan acoso o discriminación por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género respecto de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.
- **Protocolo frente al acoso y la violencia:** la empresa deberá elaborar un protocolo específico para prevenir y abordar situaciones de acoso y violencia contra personas LGTBI en el entorno laboral. Este protocolo debe incluir medidas tanto preventivas como de intervención, y ajustarse a las directrices establecidas en el Anexo II del Real Decreto.

## Conclusión

La implantación del Protocolo LGTBI no solo responde a una obligación legal cuya inobservancia puede acarrear cuantiosas sanciones por parte de la Inspección de Trabajo, sino que también es una práctica herramienta para las empresas para demostrar su compromiso con la diversidad y la inclusión de las personas trabajadoras de su plantilla, fomentando con este tipo de políticas, entornos laborales seguros y respetuosos para todas las personas, sin importar su identidad u orientaciones sexuales.

¿Te ha sido útil la presente información? ¿Tienes alguna otra cuestión que no haya sido tratada en este artículo? Para cualquier duda o comentario sobre cuestiones relacionadas con la implantación del Plan LGTBI, no dudes en ponerte en contacto conmigo, o con cualquier miembro del Departamento de Derecho del Trabajo de RSM, y estaremos encantados de asesorarte. ■



RSM Spain  
BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA | SEVILLA

RSM Spain Professional Corporation, S.L.P. y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM.

RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2025

