



Barcelona, 12 de febrero de 2024

## 2 DE MARZO DE 2024: FECHA TOPE PARA IMPLEMENTAR EL PLANO LGTBI A LAS EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES

---

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, que entró en vigor el pasado 2 de marzo de 2023, incluyó nuevas obligaciones para las empresas con el objetivo de promover la igualdad de las personas LGTBI.

Una de ellas es la recogida en el artículo 15 de la Ley, que prevé que **las empresas de más de 50 trabajadores tengan que implantar un Plan LGTBI en un plazo de 12 meses a contar desde la entrada en vigor. Por lo tanto, el plazo finaliza el próximo 2 de marzo de 2024.**

Este plan tiene como objetivo principal garantizar un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para todos los empleados, independientemente de su identidad de género u orientación sexual. **Tiene que incluir medidas para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y un protocolo para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación y acoso, promoviendo así una cultura de igualdad y respeto en el ámbito laboral.**

El artículo 15 de la Ley 4/2023 prevé que el contenido y alcance de este Plan se desarrollará reglamentariamente, pero a fecha de hoy todavía no se ha aprobado ningún Reglamento en relación con este asunto. Ante esta situación, varias entidades formularon consulta a la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI y la respuesta es clara: aunque no se haya reglamentado, la fecha tope para implantar el Plano LGTBI es el 2 de marzo de 2024.

**Es fundamental, por lo tanto, que todas las empresas afectadas por esta obligación empiecen a trabajar en la elaboración de este Plan lo antes posible.** Este plan debe ser negociado colectivamente y acordado con la representación laboral, garantizando que se adapte a las necesidades específicas de cada organización y su personal.

En caso de que las empresas obligadas no implementen en plazo el Plan LGTBI pueden ser sancionadas con multas de entre 200 y 150.000 euros, además de sanciones accesorias como la supresión o cancelación, total o parcial, de subvenciones; prohibición de contratar con la Administración, etc.

En el despacho estamos comprometidos al asistir y orientar a las empresas durante este proceso. **Ofrecemos servicios especializados para garantizar que vuestra empresa no solo cumpla con los requisitos legales disponiendo del pertinente protocolo, sino que también promueva activamente un entorno laboral inclusivo y respetuoso.**

Aprovechamos para recordaros que, tal como os informamos, [desde el 1 de diciembre de 2023 es obligatorio que las empresas de más de 50 trabajadores dispongan de un canal de denuncias.](#)

Para mayor información, podéis poneros en contacto con nosotros al correo [info@baa.legal](mailto:info@baa.legal) o a través del formulario de contacto de la nuestro web o telefónicamente al 93 488 10 50.

### L'Equip de BAa

Departament Laboral