

PUNTOS CRÍTICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

MARÍA GORROCHATEGUI POLO

Profesora Ayudante Doctora de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de A Coruña (España)
maria.gorrochategui@udc.es

RESUMEN

Este trabajo plantea un análisis crítico del Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. De un lado, revisando el contexto normativo en que se enmarca y al que sirve de desarrollo. De otro lado, indagando en los choques que protagoniza con otros bloques normativos, señaladamente el Título III del Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, concluyendo con un apunte comparatista.

Palabras clave: Derecho comparado del Trabajo; Discriminación; Estados Unidos; Igualdad; Medidas planificadas; Negociación colectiva; Personas LGTBI.

RESUMO

Este traballo plantexa unha análise crítica do Real Decreto 1026/2024, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas. Dun lado, revisando o contexto normativo en que se enmarca e ao que serve de desenvolvemento. Doutra banda, indagando nos choques que protagoniza con outros bloques normativos, sinaladamente o Título III do Estatuto dos Traballadores e a

Lei de Infraccións e Sancións na Orde Social, concluíndo cun apuntamento comparatista

Palabras chave: Dereito comparado do Traballo; Discriminación; Estados Unidos; Igualdade; Medidas planificadas; Negociación colectiva; Persoas LGTBI.

ABSTRACT

This paper presents a critical analysis of Royal Decree 1026/2024, which develops the planned set of measures for equality and non-discrimination of LGTBI people in companies. On the one hand, it reviews the statutory context in which it is framed and which it serves to develop. On the other hand, it looks into the conflicts it has with other statutory blocks, notably Title III of the Workers' Statute and Infractions and Sanctions in the Social Order Act, concluding with a comparative note.

Keywords: Collective bargaining; Comparative labor law; Discrimination; Equality; LGTBI people; Planned measures; United States.

SUMARIO

1. EL CONTEXTO NORMATIVO EN QUE SE ENMARCA EL REAL DECRETO 1026/2024, SOBRE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS; 2. SU CHOQUE CON EL ARTÍCULO 87 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES; 3. SU CHOQUE CON EL ARTÍCULO 85 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y CON LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, EN CONEXIÓN CON LOS PLANES DE IGUALDAD; 4. SU CHOCANTE DESARROLLO POR LA PRÁCTICA NEGOCIAL MÁS RECIENTE; 5. REFLEXIÓN CONCLUSIVA, ALERTA FRENTE A LOS VIENTOS DEMOLEDORES QUE SOPLAN DEL OESTE; 6. BIBLIOGRAFÍA.

1. EL CONTEXTO NORMATIVO EN QUE SE ENMARCA EL REAL DECRETO 1026/2024, SOBRE MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

Hablar de la negociación colectiva de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas¹, obliga a remitirse de manera inesquivable al Real Decreto 1026/2024, de 8 octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas², que es una norma reglamentaria que posee una carga genética muy nítidamente identificada. Se trata de una carga genética inyectada por la norma a cuyo desarrollo sirve, esto es, la Ley 4/2023, de 28 febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI³ (como es bien sabido, una Ley más popularmente conocida en España, tomando el todo por una parte del mismo, simplemente como «Ley Trans»). En este sentido, a los concretos efectos de lo que va a ser expuesto, importa su artículo 15, rotulado «Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas», al que me referiré un poco más adelante, después de fijar el contexto en el que opera dicho precepto, que es el de una Ley —la «Ley Trans»— que cabría calificar jurídicamente como una norma pendenciera, en la medida en que no parece querer formar parte de un sistema, sino más bien empeñarse en mantenerse enfrentada o de espaldas a él.

A tal efecto, cabe mencionar que la «Ley Trans» viene a desmentir el carácter aparentemente completo, pleno o total de la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de

¹ La base de este escrito fue presentada como ponencia invitada en la V Jornada Técnica: Nuevos contenidos de la negociación colectiva, celebrada el 13 marzo 2026 en la Facultad de Derecho de la Universidad de Santiago de Compostela, organización para la Sección Gallega de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-AEDTSS y el Consello Galego de Relacións Laborais.

² BOE núm. 244, de 9 de octubre de 2024.

³ BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

trato y la no discriminación⁴. Y es que esta Ley no sólo proclama que «nadie podrá ser discriminado por razón de ... orientación o identidad sexual, expresión de género ..., o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»⁵, sino que también dedica su artículo 10 —tal como expresa su rótulo— a la «negociación colectiva» (con referencias, por ejemplo, a que «no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección», a que «se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo», así como a que «podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica»), resultando —como prueba de cargo de la falta de integralidad de ambas leyes, por no hablar del choque frontal entre ambas— que la «Ley Trans» afirma que «lo establecido en esta ley se llevará a cabo sin perjuicio de lo previsto con carácter general en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que se aplicará en todo lo que no se encuentre regulado de manera específica en la presente ley». Por otra parte, también procede no pasar por alto la clamorosa falta de entendimiento de la «Ley Trans» con la Ley 3/2023, de 28 febrero, de Empleo⁶, visto el insólito desaguisado provocado por estas dos leyes —con idénticas fechas de aprobación y de entrada en vigor— en la Ley de Infracción y Sanciones en el Orden Social, que conduce a no saber a día de hoy (tres años después) cuál es el tenor aplicable de la letra c) del apartado 1 de su artículo 16.

Es en este contexto en el que ha de desplegar sus efectos el citado artículo 15 de la «Ley Trans» (recuérdese, sobre

⁴ BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022. Sobre esta Ley, críticamente en conexión con la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, véase Olga FOTINOPOULOU BASURKO, «La actuación y el control administrativo de la discriminación. Potestad sancionadora y concurrencia de infracciones y sanciones», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64 (2023).

⁵ Artículo 2, rotulado «Ámbito subjetivo de aplicación», apartado 1.

⁶ BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

«Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas»), interesando muy en particular poner el foco en el contenido de su apartado 1, que aparece conformado por tres incisos, respectivamente relativos a lo siguiente: 1) «Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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»; 2) «Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras»; y 3) «El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente», siendo este desarrollo el que se ha venido a llevar a cabo por el Real Decreto 1026/2024 (ocho artículos, dos disposiciones finales y dos anexos), cuyo estudio analítico ha generado ya un muy estimable *corpus* doctrinal (tanto en forma de monografía⁷, de aportación a

⁷ Véase Patricia NIETO ROJAS, *Obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El espacio de las medidas planificadas en el marco de la negociación colectiva*, Aranzadi La Ley (Madrid, 2025), págs. 199 y ss.

obra colectiva⁸ o de artículo de revista)⁹, que sólo se pretende modestamente complementar con una tríada de valoraciones críticas, animadas por la más reciente práctica convencional colectiva, relativa a los dos primeros meses del corriente año 2026, así como con una llamada de alerta conclusiva, en clave comparatista.

2. SU CHOQUE CON EL ARTÍCULO 87 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Dejando a un lado cuestiones que quizá pudieran tener un recorrido o un calado de transcendencia práctica relativamente más limitada, conectadas a los Títulos I y II del Estatuto de los Trabajadores, como pudiera ser el caso de la

⁸ Véase Inmaculada BENAVENTE TORRES, «Medidas planificadas para la igualdad del colectivo LGTBI», en Eva GARRIDO PÉREZ y Antonio COSTA REYES, *Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo. Balance de las políticas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, Bomarzo (Albacete, 2025), págs. 191 y ss.; Rosario CRISTÓBAL RONCERO, «Medidas que se adoptan en la negociación colectiva en el ámbito LTBI», en Djamil Tony KAHALE CARRILLO (Director), *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, Laborum (Murcia, 2025), págs. 141 y ss.; Gemma FABREGAT MONFORT, «Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas (II). 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», en el volumen *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, AEDTSS (Madrid, 2025), págs. 368 y ss.; y Paz MENÉNDEZ SEBASTIÁN, «La protección laboral del colectivo LGTBI mediante los conjuntos planificados de medidas y su recepción por la negociación colectiva», en Pilar JIMÉNEZ BLANCO e Isabel RODRÍGUEZ-URÍA SUÁREZ (Directoras), *Género y Derecho: una visión interdisciplinar*, Aranzadi La Ley (Madrid, 2026), págs. 651 y ss.

⁹ Véase Djamil Tony KAHALE CARRILLO, «Planes LGTBI en las empresas: desarrollo y aplicación según la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024», *Lan Harremanak*, núm. 53 (2025) págs. 136 y ss.; Patricia NIETO ROJAS, «Las obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El alcance de las medidas planificadas», *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 122 (2025); Ana María ROMERO BURILLO, «El marco regulador de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa», *Iuslabor*, núm. 3 (2025), págs. 9 y ss.; Ana María ROMERO BURILLO, «Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas: una primera aproximación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 70 (2025), págs. 374 y ss.

determinación de las empresas afectadas por el Real Decreto 1026/2024, que su artículo 2 (rotulado «Ámbito de aplicación»)¹⁰ efectúa no sólo depositando su confianza «en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores»¹¹ —que es una disposición doctrinalmente calificada de manera certera como «incompleta, falta de realismo, asistemática y antiestética»¹²—, sino también mostrando desconfianza en la línea fronteriza trazada por los artículos 62 y 63 del propio Estatuto de los Trabajadores, en la medida en que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1026/2024 son sólo las que «cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla». Suponiendo que el elemento central del Real Decreto 1026/2024 reside en su Capítulo II (rotulado «Procedimiento de negociación de las medidas planificadas», comprendiendo los artículos 4 a 6), prefiero centrarme en ciertos choques provocados por su contenido regulador. Se trata de choques existentes entre este conjunto de tres preceptos y el Título III del Estatuto de los Trabajadores, de un lado, y el sistema de negociación colectiva, de otro lado. El punto de partida lo constituye su artículo 4, rotulado «Negociación colectiva de las medidas planificadas». Repárese en que este precepto configura un «deber de negociar medidas planificadas», esto es, un «conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI»¹³, estableciendo que dicho deber «se articulará a través de la negociación colectiva», a cuyo efecto procede a distinguir de entrada dos supuestos, relativos respectivamente a «los convenios colectivos de ámbito empresarial»¹⁴ (añadiendo que «las medidas planificadas se negociarán en el ámbito de

¹⁰ Este precepto integra, junto con el artículo 1 (rotulado «Objeto») y con el artículo 3 (rotulado «Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa»), el Capítulo I (rotulado «Disposiciones generales») del Real Decreto 1026/2024.

¹¹ Apartado 1.

¹² Véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, Alberto ARUFE VARELA y Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 119.

¹³ Artículo 1 del Real Decreto 1026/2024.

¹⁴ Artículo 4 apartado a).

aquellos»¹⁵ y a «los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa»¹⁶ (añadiendo que «las medidas planificadas serán negociadas 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»)¹⁷, a considerar razonablemente como supuestos principales¹⁸. Se trata de dos supuestos que chocan frontalmente con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores —regulador de la «legitimación» (la denominada legitimación simple o inicial) para negociar convenios colectivos estatutarios—, en la medida en que este último precepto no sólo se refiere a «convenios de empresa» y a «convenios sectoriales», sino también a convenios «de ámbito inferior [a la empresa]», a «convenios para un grupo de empresas», a «convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas», así como a «convenios dirigidos a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico». Ciertamente, la intensidad del impacto resulta amortiguada por el artículo 6 (rotulado «Procedimiento de negociación de las medidas planificadas») del Real Decreto 1026/2024, en la medida en que este precepto efectúa una remisión expresa al artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (literalmente,

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Artículo 4 apartado b).

¹⁷ *Ibidem*. A estos dos supuestos

¹⁸ No obstante, cabe señalar que el propio artículo 4 hace referencia a otros tres supuestos complementarios, relativos a alguna de las siguientes circunstancias: 1) la existencia de un convenio colectivo ya en vigor [literalmente, «respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I, en los plazos establecidos en el artículo 5»; apartado c)]; 2) la inexistencia de un convenio colectivo aplicable en la empresa, contando ésta con representación legal de sus trabajadores [literalmente, «en ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante acuerdos de empresa»; apartado d)]; y 3) la inexistencia de un convenio colectivo aplicable en la empresa, sin contar ésta con representación legal de sus trabajadores (literalmente, «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 estas medidas planificadas se hará de acuerdo con el artículo 6.4»; apartado e)].

«La legitimación para negociar en convenio colectivo las medidas planificadas será la prevista en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores»¹⁹. Esta remisión, no obstante, no resulta suficiente en el conjunto del sistema de negociación colectiva, en el que el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores se ve desbordado. Ello sucede, por ejemplo, en el caso de unidades de negociación multiempresariales («que son unidades “artificiales” de negociación colectiva, al estar formadas por varias empresas que voluntariamente resuelven unirse a efectos de tener un mismo convenio colectivo»)²⁰, validadas jurisprudencialmente hace casi tres décadas²¹; y también en el caso de los «convenios colectivos “extraestatutarios” sectoriales ... reguladores del deporte profesional»²², cuyas reglas de legitimación negocial aparecen contenidas en la disposición adicional decimoséptima (rotulada «Legitimación para negociar convenios colectivos») de la Ley 39/2022, de 30 diciembre, del Deporte.

3. SU CHOQUE CON EL ARTÍCULO 85 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y CON LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, EN CONEXIÓN CON LOS PLANES DE IGUALDAD

También pongo en el centro de mi exposición el choque del entramado construido por el Real Decreto 1026/2024, anclado en la inserción en los convenios colectivos —tanto actuales como futuros— de medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en las empresas, con el entramado desarrollado para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en empresas

¹⁹ Artículo 6 apartado 1.

²⁰ Véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, Alberto ARUFE VARELA y Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., cit., pág. 410.

²¹ Al respecto, véase Francisco Javier GÓMEZ ABELLEIRA y Alberto ARUFE VARELA, «Unidades de negociación colectiva multiempresariales (a propósito de una STS de 20 de octubre de 1997)», *Aranzadi Social*, núm. 3 (1998), págs. 67 y ss.

²² Al respecto, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, Alberto ARUFE VARELA y Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho crítico del Trabajo. Critical labor law*, 5ª ed., Atelier (Barcelona, 2025), pág. 231.

con cincuenta o más personas trabajadoras, de conformidad con las disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo²³, que es un entramado distinto —dictado fundamentalmente en desarrollo de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres—, conducente a la negociación adicional y autónoma en dichas empresas de planes de igualdad (los cuales poseen una indubitada «naturaleza de convenio colectivo»²⁴, pues «son un producto negocial ordenado según el patrón que regula el Título III ET en relación con los sujetos legitimados»²⁵).

Este choque quizá pudiera ser el resultado de algún tipo de insatisfacción producida por el entramado desarrollado para la puesta en marcha de los planes de igualdad. O quizá sea la consecuencia de «lo complejo que podría resultar equiparar el desarrollo reglamentario del artículo 15.1 de la Ley [Trans]..., con la imposición de la obligación de implantar un Plan de Igualdad similar al de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007..., para la igualdad efectiva de mujeres y hombres..., especialmente por la imposibilidad de realizar un diagnóstico a estos efectos sin vulnerar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras»²⁶. En todo caso, el choque en cuestión deja como efecto visible la muy distinta e infravalorada consideración de las medidas planificadas para la protección de las personas LGTBI que viene a imponer

²³ BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020.

²⁴ Al respecto, Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 27 mayo 2025 (ECLI:ES:TS:2025:2699). Comentándola, véase Beatriz AGRA VIFORCOS, «El trámite de registro de los planes de igualdad pactados no habilita a la autoridad laboral para proceder a un control material de legalidad (STS de 27 de mayo de 2025)», *Briefs AEDTSS*, núm. 109 (2025), págs. 1 y ss.

²⁵ Véase Patricia NIETO ROJAS, *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Atelier (Barcelona, 2025), pág. 109.

²⁶ Véase Gemma FABREGAT MONFORT, «Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas (II). 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», cit., pág. 368.

el Real Decreto 1026/2024 (en desarrollo de la «Ley Trans»), respecto de los planes de igualdad de mujeres y hombres a que se refiere el Real Decreto 901/2020 (en desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007), al menos desde la perspectiva de dos concretos bloques normativos jurídico-laborales muy relevantes, respectivamente encarnados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

En primer lugar, de nuevo, el bloque normativo representado por el Título III del Estatuto de los Trabajadores, en la medida en que no resulta posible encontrar en él rastro alguno de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, dado que guarda absoluto silencio al respecto, a diferencia de lo que sucede con los planes de igualdad, a los que se efectúa un par de referencias en su artículo 85 (literalmente, «sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres»²⁷; además, «sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores»²⁸), por cierto, un precepto recentísimamente modificado para encajar en él los planes de movilidad sostenible²⁹. Y en segundo lugar, el

²⁷ Artículo 85 apartado 1, párrafo segundo.

²⁸ Artículo 85 apartado 2, párrafo segundo.

²⁹ Se trata de una modificación operada por la disposición final tercera de la Ley 9/2025, de 3 diciembre, de Movilidad Sostenible, insertando en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores un nuevo párrafo cuarto en su apartado 1, a cuyo tenor, «asimismo, existirá el deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en la Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible, orientados a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, de cara a

bloque normativo representado por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el que tampoco ha dejado huella el asunto de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, mientras que sí aparece tipificada como infracción muy grave en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, en cambio, la relativa a «no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley»³⁰. Por este motivo, causa cierta sorpresa la referencia que el artículo 9 del Real Decreto 1026/2024 efectúa en este contexto a «la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social»³¹.

4. SU CHOCANTE DESARROLLO POR LA PRÁCTICA NEGOCIAL MÁS RECIENTE

Por lo que se refiere al «contenido de las medidas planificadas» (rótulo, éste, del Capítulo III y último del Real Decreto 1026/2024, donde se alojan sus artículos 7 a 9), bien sea por desconfianza en la labor a desempeñar por las personas integrantes de las mesas negociadoras, bien sea por un simple deseo de facilitarles su labor, se establece reglamentariamente un contenido mínimo, indicándose al respecto que «en todos los casos, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el anexo I»³², teniendo en cuenta que las

conseguir los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, así como a evitar la congestión y prevenir los accidentes en los desplazamientos al trabajo». Sobre las bases del tema, véase María de los Reyes MARTÍNEZ BARROSO, «La implementación de planes de movilidad sostenible en las empresas en contextos de negociación colectiva "Green friendly"», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 225 (2019), págs. 243 y ss.; también, Henar ÁLVAREZ CUESTA, «Los planes de movilidad sostenible en el ámbito del Derecho del Trabajo», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XVI (2024), págs. 21 y ss.

³⁰ Artículo 8, núm. 17.

³¹ Apartado 2, párrafo segundo.

³² Artículo 8, apartado 3.

medidas planificadas en cuestión «deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos»³³, y resultando —de nuevo, ya sea por desconfianza o por deseo de facilitación— que «su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el anexo II»³⁴. Pongo el foco en el citado anexo I (rotulado «Medidas planificadas»), que apunta a una serie de contenidos mínimos —«al menos», reitera—, estructurados en torno a siete apartados, respectivamente relativos a todo lo siguiente: «Primero. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación», «Segundo. Acceso al empleo», «Tercero. Clasificación y promoción profesional», «Cuarto. Formación, sensibilización y lenguaje», «Quinto. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos», «Sexto. Permisos y beneficios sociales» y, por último, «Séptimo. Régimen disciplinario». En todo caso, se trata de una serie de contenidos con un nivel relativamente bajo de concreción («los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán ... cláusulas», «las empresas contribuirán», «los convenios colectivos y los acuerdos de empresa regularán criterios», «las empresas integrarán ... módulos» y «fomentarán medidas», «se promoverá la heterogeneidad de las plantillas», «los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas», «se integrarán ... infracciones y sanciones», etc.).

De cómo se venga gestionando este contenido mínimo propuesto por el anexo I del Real Decreto 1026/2024, en conexión con el apartado 3 de su artículo 8, puede dar cuenta una revisión de la práctica convencional más reciente. A tal efecto, recorro a una muestra de negociación colectiva creo que suficientemente ilustrativa y significativa, y ante todo manejable, que comprende los frutos de dicha negociación

³³ *Ibidem*, apartado 4, párrafo primero, inciso primero.

³⁴ *Ibidem*, inciso segundo. Además, el párrafo segundo del propio apartado 4 del artículo 8 indica que esta obligación puede cumplirse por remisión a un protocolo más amplio, ya existente en la empresa (literalmente, «esta 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»).

publicados en el Boletín Oficial del Estado durante los dos primeros meses de este año 2026 en curso, en los que se contiene alguna referencia expresa al Real Decreto 1026/2024. Ello arroja un total de dieciocho resultados, tanto de nivel empresarial o asimilado como de nivel sectorial, sean convenios colectivos de nueva negociación (o renegociación), sean acuerdos de modificación de convenios colectivos plenamente en vigor, que son los siguientes: 1) seis convenios colectivos de empresa, que son el Convenio colectivo de Panvelpa, SL³⁵, el Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana³⁶, el Convenio colectivo de Acuña y Fombona, SA³⁷, el Convenio colectivo del Grupo Nueva Pescanova³⁸, el Convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU³⁹, así como el Convenio colectivo del Grupo de empresas «Bebidas Naturales»⁴⁰; 2) cuatro acuerdos de modificación de convenios colectivos de empresa en vigor, que son el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España⁴¹, el Acuerdo de prórroga y modificación del III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU⁴²; el Acuerdo parcial de prórroga y modificación del Convenio colectivo intercentros de Navantia, SA, S.M.E.⁴³, así como el Acuerdo de modificación y aprobación de tablas salariales definitivas para el año 2025 del Convenio colectivo

³⁵ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 diciembre 2025 (BOE núm. 10, de 12 enero 2026).

³⁶ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 enero 2026 (BOE núm. 26, de 29 enero 2026).

³⁷ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 enero 2026 (BOE núm. 27, de 30 enero 2026).

³⁸ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 enero 2026 (BOE núm. 27, de 30 enero 2026).

³⁹ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 enero 2026 (BOE núm. 33, de 6 febrero 2026).

⁴⁰ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 enero 2026 (BOE núm. 39, de 13 febrero 2026).

⁴¹ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 diciembre 2025 (BOE núm. 15, de 17 enero 2026).

⁴² Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 15 enero 2026 (BOE núm. 27, de 30 enero 2026).

⁴³ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 enero 2026 (BOE núm. 32, de 5 febrero 2026).

de Federación Farmacéutica, SCCL⁴⁴; 3) cinco convenios colectivos sectoriales, que son el IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento⁴⁵, el Convenio colectivo estatal de jardinería 2025-2030⁴⁶, el Convenio colectivo de Industrial de elaboración del arroz⁴⁷, el VIII Convenio colectivo de industrias de ferralla⁴⁸, así como el Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales⁴⁹; y 4) tres acuerdos de modificación de convenios colectivos sectoriales en vigor, que son el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos⁵⁰, el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales⁵¹, así como el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas⁵².

Como resultaba esperable, un análisis más detallado de esta muestra resulta en cierto modo chocante, en la medida en que permite comprobar la existencia de un nivel muy elevado de acomodo del contenido de los convenios colectivos incluidos en ella a los mínimos establecidos por el anexo I del Real Decreto 1026/2024. En relación con la eventual mejora del contenido reglamentariamente mínimo, lo más repetido se circunscribe al asunto del régimen disciplinario, respecto del cual los convenios colectivos revisados sí suelen integrar, en la línea de lo pretendido por el apartado séptimo del anexo

⁴⁴ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 febrero 2026 (BOE núm. 50, de 25 febrero 2026).

⁴⁵ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 diciembre 2025 (BOE núm. 8, de 9 enero 2026).

⁴⁶ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 20 enero 2026 (BOE núm. 27, de 30 enero 2026).

⁴⁷ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 enero 2026 (BOE núm. 32, de 5 febrero 2026).

⁴⁸ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 febrero 2026 (BOE núm. 44, de 19 febrero 2026).

⁴⁹ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 febrero 2026 (BOE núm. 48, de 23 febrero 2026).

⁵⁰ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 7 enero 2026 (BOE núm. 15, de 17 enero 2026).

⁵¹ Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 enero 2026 (BOE núm. 32, de 5 febrero 2026).

⁵² Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 enero 2026 (BOE núm. 41, de 16 febrero 2026).

I, que establece —textualmente— «infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras», aunque en algún caso, a título de excepción, aparecen incluidos cuadros explicativos con un grado de detalle aparentemente más trabajado, tal como puede comprobarse en el citado Acuerdo de prórroga y modificación del III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU⁵³. También a título de excepción, en algún otro caso ni siquiera se procede a copiar y pegar el contenido mínimo del Anexo I del Real Decreto 1026/2024, como sucede en relación con el citado Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales, cuya disposición adicional cuarta se limita a proclamar «la igualdad real y efectiva y garantía de derechos de las personas trans y LGTBI», añadiendo a continuación —diciendo poco más que nada, por el momento— que «las partes firmantes del convenio se comprometen al amparo del artículo 4 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 a constituir, en plazo máximo de tres meses desde la publicación del presente convenio colectivo, una comisión donde se negociarán y, en su caso, acordarán los términos y condiciones de las medidas que deberán ser objeto de adaptación en el seno de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras»⁵⁴.

5. REFLEXIÓN CONCLUSIVA, ALERTA FRENTE A LOS VIENTOS DEMOLEDORES QUE SOPLAN DEL OESTE

Parece que no corren tiempos óptimos para este tipo de medidas encaminadas a la protección de la igualdad y contra la discriminación de las personas LGTBI, también en las empresas, por causa de vientos no precisamente cálidos que soplan desde el oeste, con potencial efecto demoleedor, lo que quizá demandaría una acción normativa nuestra más

⁵³ Anexo XVI (rotulado «Medidas para la Igualdad y No Discriminación de las personas LGTBIQ+»).

⁵⁴ Disposición final, párrafo segundo.

sistemática y menos chocante. Ni siquiera resultaría necesario efectuar un análisis profundo de lo que pudiera estar sucediendo, por ejemplo, en concretos Estados federados de los Estados Unidos, como en el caso del republicano y ultraconservador de Florida, donde en 2022 se promulgó una Ley conocida como Stop WOKE Act (*Stop Wrongs to Our Kids and Employees Act*, o Ley para Acabar con los Males de nuestros Hijos y Trabajadores), que posee también sus implicaciones en el ámbito laboral⁵⁵. Basta con observar el fenómeno que se viene desarrollando en el ámbito federal de los propios Estados Unidos, lo que cierta doctrina norteamericana califica críticamente como la «guerra contra las personas transgénero»⁵⁶. De un lado, me limito a citar la Orden Ejecutiva núm. 14148, firmada por Donald Trump el día mismo de inauguración de su segundo mandato presidencial (esto es, el 20 enero 2025), con el nada equívoco título de «Revocaciones iniciales de Órdenes Ejecutivas y Acciones Dañinas» (*Initial Rescissions of Harmful Executive Orders and Actions*), cuyo texto puede manejarse íntegramente a través del sitio oficial en Internet del *Boletín Oficial Federal* (o *Federal Register*)⁵⁷, y con la que el actual Presidente norteamericano pretende desmontar buena parte de las políticas de la Administración federal anterior en estas materias, procediendo a derogar todo un conjunto de hasta setenta y ocho Órdenes Ejecutivas promulgadas por el

⁵⁵ Con perspectiva laboral, véase Michelle BILSKY, «Stop WOKE Acts: How the legislative attack on CRT harms equality in employment», *Florida A&M University Law Review*, núm. 18 (2024), págs. 25 y ss.

⁵⁶ Al respecto, véase Arthur S. LEONARD, «Trump Executive Orders and other actions initiate a war against transgender people», *LGBT Law Notes*, núm. 1 (2025), págs. 2025 y ss.

⁵⁷ Ubicado en <https://www.federalregister.gov> (con acceso directo en <https://www.federalregister.gov/documents/2025/01/28/2025-01901/initial-rescissions-of-harmful-executive-orders-and-actions>). Sobre este tipo de instrumento normativo tan típicamente estadounidense, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La primera Orden Ejecutiva del Presidente Donald Trump sobre Derecho de la Seguridad Social», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 13 (2017), págs. 229 y ss.; También Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La Orden Ejecutiva del Presidente Biden número 14025, de 26 de abril de 2021, sobre sindicalización y empoderamiento de los trabajadores», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 8 (2023), págs. 147 y ss.

Presidente Joe Biden durante su mandato (enero 2021 – enero 2025), entre las que se incluye la núm. 13988 de 20 enero 2021 («Prevenir y combatir la discriminación basada en la identidad de género u orientación sexual [*Preventing and Combating Discrimination on the Basis of Gender Identity or Sexual Orientation*]»), la núm. 14004 de 25 enero 2021 («Permitir que todos los americanos cualificados sirvan a su país de uniforme [*Enabling All Qualified Americans To Serve Their Country in Uniform*]»), la núm. 14021 de 8 marzo 2021 («Garantizar un entorno educativo libre de discriminación basada en el sexo, incluida la orientación sexual o la identidad de género [*Guaranteeing an Educational Environment Free From Discrimination on the Basis of Sex, Including Sexual Orientation or Gender Identity*]»), la núm. 14035 de 25 junio 2021 («Diversidad, equidad, inclusión y accesibilidad en la mano de obra federal [*Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility in the Federal Workforce*]»), o la núm. 14075 de 15 junio 2022 («Promoción de la igualdad de personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer e intersexuales [*Advancing Equality for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Intersex Individuals*]»). Y de otro lado, acompaño igualmente la cita de la Orden Ejecutiva núm. 14168, también firmada por el Presidente Donald Trump el día de inauguración de su segundo mandato presidencial, con el muy explícito título de «Defender a las mujeres del extremismo de la ideología de género y restaurar la verdad biológica en el Gobierno Federal» (*Defending women from gender ideology extremism and restoring biological truth in the Federal Government*), cuyo texto puede manejarse asimismo íntegramente a través del citado *Boletín Oficial Federal* en Internet⁵⁸, teniendo en cuenta que su finalidad, objetivo o propósito (*purpose*), conducente a «reconocer dos sexos, masculino y femenino (*to recognize two sexes, male and female*)», aparece descrito en los siguientes términos literales:

⁵⁸

Con

acceso

directo

en

<https://www.federalregister.gov/documents/2025/01/30/2025-02090/defending-women-from-gender-ideology-extremism-and-restoring-biological-truth-to-the-federal>.

«En todo el país, los ideólogos que niegan la realidad biológica del sexo han utilizado cada vez más medios legales y otros medios socialmente coercitivos para permitir que los hombres se autoidentifiquen como mujeres y consigan el acceso a espacios y actividades íntimos de un solo sexo diseñados para las mujeres, desde los refugios para mujeres víctimas de maltrato doméstico hasta las duchas para mujeres en el lugar de trabajo. Esto es un error. Los esfuerzos por erradicar la realidad biológica del sexo atacan fundamentalmente a las mujeres privándolas de su dignidad, seguridad y bienestar. La supresión del sexo en el lenguaje y la política tiene un impacto corrosivo no sólo en las mujeres, sino en la validez de todo el sistema americano. Basar la política federal en la verdad es fundamental para la investigación científica, la seguridad pública, la moral y la confianza en el propio gobierno»⁵⁹.

«Este camino malsano está pavimentado por un ataque continuo y deliberado contra el uso y la comprensión ordinarios y antiguos de los términos biológicos y científicos, sustituyendo la realidad biológica inmutable del sexo por un sentido interno, fluido y subjetivo del yo desvinculado de los hechos biológicos. Invalidar la categoría verdadera y biológica de "mujer", transforma indebidamente las leyes y políticas destinadas a proteger las oportunidades basadas en el sexo en leyes y políticas que las socavan, sustituyendo derechos y valores jurídicos antiguos y apreciados

⁵⁹ Textualmente, «*Across the country, ideologues who deny the biological reality of sex have increasingly used legal and other socially coercive means to permit men to self-identify as women and gain access to intimate single-sex spaces and activities designed for women, from women's domestic abuse shelters to women's workplace showers. This is wrong. Efforts to eradicate the biological reality of sex fundamentally attack women by depriving them of their dignity, safety, and well-being. The erasure of sex in language and policy has a corrosive impact not just on women but on the validity of the entire American system. Basing Federal policy on truth is critical to scientific inquiry, public safety, morale, and trust in government itself*».

por un concepto social incipiente basado en la identidad»⁶⁰.

«En consecuencia, mi Administración defenderá los derechos de las mujeres y protegerá la libertad de conciencia utilizando un lenguaje claro y preciso, y políticas que reconozcan que las mujeres son biológicamente femeninas y los hombres biológicamente masculinos»⁶¹.

6. BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, Beatriz, «El trámite de registro de los planes de igualdad pactados no habilita a la autoridad laboral para proceder a un control material de legalidad (STS de 27 de mayo de 2025)», *Briefs AEDTSS*, núm. 109 (2025).

ÁLVAREZ CUESTA, Henar, «Los planes de movilidad sostenible en el ámbito del Derecho del Trabajo», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XVI (2024).

BENAVENTE TORRES, Inmaculada, «Medidas planificadas para la igualdad del colectivo LGTBI», en Eva GARRIDO PÉREZ y Antonio COSTA REYES, *Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo. Balance de las políticas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, Bomarzo (Albacete, 2025).

⁶⁰ Textualmente, «*This unhealthy road is paved by an ongoing and purposeful attack against the ordinary and longstanding use and understanding of biological and scientific terms, replacing the immutable biological reality of sex with an internal, fluid, and subjective sense of self unmoored from biological facts. Invalidating the true and biological category of "woman" improperly transforms laws and policies designed to protect sex-based opportunities into laws and policies that undermine them, replacing longstanding, cherished legal rights and values with an identity-based, inchoate social concept*».

⁶¹ Textualmente, «*Accordingly, my Administration will defend women's rights and protect freedom of conscience by using clear and accurate language and policies that recognize women are biologically female, and men are biologically male*».

- BILSKY, Michelle, «Stop WOKE Acts: How the legislative attack on CRT harms equality in employment», *Florida A&M University Law Review*, núm. 18 (2024).
- CRISTÓBAL RONCERO, Rosario, «Medidas que se adoptan en la negociación colectiva en el ámbito LTBI», en Djamil Tony KAHALE CARRILLO (Director), *Acceso al mercado de trabajo de la mujer LTBI. Análisis y propuestas*, Laborum (Murcia, 2025).
- FABREGAT MONFORT, Gemma, «Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas (II). 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», en el volumen *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2024*, AEDTSS (Madrid, 2025).
- FOTINOPOULOU BASURKO, Olga, «La actuación y el control administrativo de la discriminación. Potestad sancionadora y concurrencia de infracciones y sanciones», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64 (2023).
- GÓMEZ ABELLEIRA, Francisco J. y ARUFE VARELA, Alberto, «Unidades de negociación colectiva multiempresariales (a propósito de una STS de 20 de octubre de 1997)», *Aranzadi Social*, núm. 3 (1998).
- KAHALE CARRILLO, Djamil Tony, «Planes LGTBI en las empresas: desarrollo y aplicación según la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024», *Lan Harremanak*, núm. 53 (2025).
- LEONARD, Arthur S., «Trump Executive Orders and other actions initiate a war against transgender people», *LGBT Law Notes*, núm. 1 (2025).
- MARTÍNEZ BARROSO, María de los Reyes, «La implementación de planes de movilidad sostenible en las empresas en contextos de negociación colectiva "Green friendly"», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 225 (2019).
- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, «La primera Orden Ejecutiva del Presidente Donald Trump sobre Derecho de la

- Seguridad Social», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 13 (2017).
- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, «La Orden Ejecutiva del Presidente Biden número 14025, de 26 de abril de 2021, sobre sindicalización y empoderamiento de los trabajadores», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 8 (2023).
- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, ARUFE VARELA, Alberto y CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006).
- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, ARUFE VARELA, Alberto y CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel, *Derecho crítico del Trabajo. Critical labor law*, 5ª ed., Atelier (Barcelona, 2025).
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz, «La protección laboral del colectivo LGTBI mediante los conjuntos planificados de medidas y su recepción por la negociación colectiva», en Pilar JIMÉNEZ BLANCO e Isabel RODRÍGUEZ-URÍA SUÁREZ (Directoras), *Género y Derecho: una visión interdisciplinar*, Aranzadi La Ley (Madrid, 2026).
- NIETO ROJAS, Patricia, «Las obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El alcance de las medidas planificadas», *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 122 (2025).
- NIETO ROJAS, Patricia, *La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad. Del convenio sectorial al protocolo empresarial*, Atelier (Barcelona, 2025).
- NIETO ROJAS, Patricia, *Obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI. El espacio de las medidas planificadas en el marco de la negociación colectiva*, Aranzadi La Ley (Madrid, 2025).
- ROMERO BURILLO, Ana María, «El marco regulador de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa», *Iuslabor*, núm. 3 (2025).
- ROMERO BURILLO, Ana María, «Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas: una primera aproximación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 70 (2025).