



NOTA INFORMATIVA

En el BOE 244 de 9 octubre 2024 s'ha publicat el Reial Decret 1026/2024, de 8 d'octubre, que desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per la igualtat i la no discriminació de les persones LGTBI en les empreses.

Hem de recordar que l'1 de març de 2023 es va publicar al BOE la **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**, que té com a objectiu desenvolupar i garantir els seus drets erradicant les situacions de discriminació per assegurar que a Espanya es pugui viure amb plena llibertat l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar.

Aquest Reial decret és el desplegament reglamentari d'aquesta norma.

A continuació us detallem el contingut més important.

Àmbit d'aplicació.

Aquest Reglament s'aplicarà, **obligatòriament**, a totes **aquelles empreses que compten amb més de cinquanta persones treballadores** a la seva plantilla i és **voluntari per la resta**.

A efectes de còmput, es tindrà en compte la plantilla total de l'empresa, qualsevol que sigui el nombre de centres de treball d'aquella i qualsevol que sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones contractades per ser posades a disposició.

En tot cas, cada persona amb contracte a temps parcial es computarà, amb independència del nombre d'hores de treball, com una persona treballadora més.

A aquest nombre de persones s'han de sumar els contractes de durada determinada, sigui quina sigui la seva modalitat que, havent estat vigents a l'empresa durant els sis mesos anteriors, s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput. En aquest cas, cada cent dies treballats o fracció es computarà com una persona treballadora més.

Procediment de negociació de les mesures planificades.

El deure de negociar mesures planificades s'articularà a través de la **negociació col·lectiva** de la següent forma:

- a) En els convenis d'àmbit empresarial, d'existir.
- b) En els convenis d'àmbit superior a l'empresa, d'existir, que podran establir els termes i condicions en què aquestes mesures s'adaptaran al si de les empreses.

Respecte dels **convenis col·lectius que es trobin signats amb anteriorment a l'entrada en vigor** d'aquest Reial decret, s'estableix **l'obligació de reunió de la comissió negociadora** per abordar exclusivament la negociació de les mesures planificades previstes a l'annex I del Reial decret.

En absència de conveni col·lectiu d'aplicació, les empreses que compten amb representació legal de les persones treballadores negociaran les mesures planificades mitjançant acords d'empresa.

A les empreses que no disposen d'un conveni col·lectiu d'aplicació i manquen de la representació legal de les persones treballadores, la negociació d'aquestes mesures planificades es faran d'acord amb un procediment específic (article 6.4): creació d'una comissió negociadora constituïda, d'una banda, per la representació de l'empresa i, d'una altra banda, per una representació de les persones treballadores integrada pels sindicats més representatius i els sindicats representatius al sector al qual pertanyi l'empresa.

La comissió negociadora comptarà amb un màxim de sis membres per cadascuna de les parts i la representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat de cada organització al sector. En el cas de la part social, la comissió negociadora estarà vàlidament integrada per aquella organització o organitzacions sindicals que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de deu dies hàbils, ampliables en altres deu dies hàbils si cap no respongués en el primer període. En cas que no s'obtingués resposta en aquest nou termini, l'empresa podrà procedir unilateralment a la determinació de les mesures planificades d'acord amb els continguts recollits en aquest Reial decret.

Si hi ha centres de treball amb representació legal de persones treballadores i centres de treball sense, la part social de la comissió negociadora estarà integrada, d'una banda, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que comptin amb ella i, de l'altra, per persones integrants de la part social, constituïda d'acord amb els paràgrafs anteriors d'aquest apartat, en representació de les persones treballadores dels centres que no hi comptin. En aquest cas, la comissió negociadora es compondrà d'un màxim de tretze membres per cadascuna de les parts, social i empresarial.

Terminis per a la negociació de les mesures planificades.

Les empreses obligades a negociar les mesures planificades que en regulin les condicions laborals a través de convenis col·lectius o acords d'empresa, així com aquelles empreses que no tinguin conveni col·lectiu d'aplicació i comptin amb representació legal de les persones treballadores, hauran d'iniciar el procediment de negociació de les mesures planificades mitjançant la constitució de la comissió negociadora dins el **termini màxim dels tres mesos següents a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret (10 d'octubre de 2024 – 10 de gener de 2025).**

Per a aquelles empreses que, en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, no estiguessin incloses en el seu àmbit d'aplicació, el termini anterior començarà a comptar-se des del moment en què arribin al nombre de persones treballadores arribi als 50.

Per les empreses que, tenint l'obligació de negociar mesures planificades, i no compten amb conveni col·lectiu d'aplicació i no tinguin representació legal de les persones treballadores, el termini màxim per a la constitució de la comissió negociadora serà de sis mesos comptats des de l'entrada en vigor d'aquest Reial decret (**10 d'abril de 2025**).

Transcorreguts tres mesos des de l'inici del procediment de negociació de les mesures planificades, sense que s'hagi aconseguit un acord sobre les mateixes o en el supòsit que el conveni col·lectiu d'aplicació no inclogui les mesures planificades, les empreses obligades a negociar les mesures planificades aplicaran el conjunt de mesures establertes en l'annex I del Reial decret.

Aquestes mesures es continuaran aplicant fins que entrin en vigor les que posteriorment es puguin acordar mitjançant convenis col·lectius o acords d'empresa.

Contingut de les mesures planificades.

El Reglament, a l'**Annex I** regula les mesures planificades mínimes que ha de contenir qualsevol acord en aquesta matèria.

Les mesures planificades hauran d'incloure un protocol davant de l'assetjament i la violència on s'identifiquin pràctiques preventives i mecanismes de detecció i d'actuació davant d'aquests. El contingut s'ajustarà, com a mínim, al que disposa l'annex II.

Aquesta obligació es pot entendre complerta quan l'empresa tingui un protocol general davant l'assetjament i la violència que prevegi mesures per a les persones LGTBI o bé ho amplii específicament per incloure-les.

L'annex I estableix l'obligació de desenvolupar, com a mínim:

- a) Clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació.
- b) Mesures per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.
- c) Criteris per a la classificació, promoció professional i ascensos, de manera que no comportin discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.
- d) Mesures de formació, sensibilització i llenguatge, mitjançant mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència a la igualtat de tracte i oportunitats i en la no-discriminació en els plans de formació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Els aspectes mínims que hauran de contenir són:
 - Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI recollides als convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o als acords d'empresa si escau, així com el seu abast i contingut.
 - Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
- e) Entorns laborals diversos, assegurances i inclusives. Es garantirà la protecció contra comportaments LGTBI-fòbics, especialment, a través dels protocols contra l'assetjament i la violència a la feina.
- f) Permisos i beneficis socials específics per atendre la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI, garantint l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.
- g) Règim disciplinari que integri i reguli als convenis col·lectius, infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i la identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

L'annex II regula el contingut mínim que s'ha d'ajustar qualsevol protocol d'actuació davant de l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.