



NOTA INFORMATIVA

En el BOE 244 de 9 de octubre de 2024 se ha publicado el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla el conjunto planificado de las medidas por la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Debemos recordar que el 1 de marzo de 2023 se publicó en el BOE 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**, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar sus derechos erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se pueda vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

Este Real decreto es el desarrollo reglamentario de esta norma.

A continuación le detallamos el contenido más importante.

Àmbit de aplicació.

Este Reglamento se aplicará, **obligatoriamente**, a todas **aquellas empresas que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras** en su plantilla y es **voluntario para el resto**.

A efectos de cómputo, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas contratadas para su puesta a disposición.

En cualquier caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona trabajadora más.

A este número de personas se le sumarán los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En tal caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

Procedimiento de negociación de medidas planificadas.

El deber de negociar medidas planificadas se articulará a través de la **negociación colectiva** de la siguiente forma:

- a) En los convenios de ámbito empresarial, de existir.
- b) En los convenios de ámbito superior a la empresa, de existir, que podrán establecer los términos y condiciones en que estas medidas se adaptarán en el seno de las empresas.

Respecto de los convenios **colectivos que se encuentren firmados con anteriormente a la entrada en vigor** de este real decreto, se establece la **obligación de reunión de la comisión negociadora** para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el Anexo I del Real decreto.

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.

En las empresas que no disponen de un convenio colectivo de aplicación y carecen de la representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de estas medidas planificadas se harán de acuerdo con un procedimiento específico (artículo 6.4): creación de una comisión negociadora constituida, por un lado, por la representación de la empresa y, por otro, por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa.

La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de cada organización en el sector. En el caso de la parte social, la comisión negociadora estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días hábiles, ampliables en otros diez días hábiles si ninguno respondiese en el primero período. En caso de que no se obtuviera respuesta en este nuevo plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas con arreglo a los contenidos recogidos en este Real decreto.

Si existen centros de trabajo con representación legal de personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuenten con ella y, otra, por personas integrantes de la parte social, constituida de acuerdo con los párrafos anteriores de este apartado, en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella. En tal caso, la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes, social y empresarial.

Plazos para la negociación de medidas planificadas.

Las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas que regulen las condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas empresas que no tengan convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, tendrán que iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del **plazo máximo de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de este Real decreto (10 de octubre de 2024 – 10 de enero de 2025).**

Para aquellas empresas que, en el momento de la entrada en vigor de este real decreto, no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación, el plazo anterior empezará a contarse desde el momento en que lleguen al número de personas trabajadoras llegue a los 50.

Para las empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas, y no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras, el plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de seis meses contados desde la entrada en vigor de este Real decreto (**10 de abril de 2025**).

Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas, sin que se haya alcanzado acuerdo sobre las mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el Anexo I del Real decreto.

Estas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente puedan acordarse mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Contenido de las medidas planificadas.

El Reglamento, en el **Anexo I** regula las medidas planificadas mínimas que debe contener cualquier acuerdo en esta materia.

Las medidas planificadas tendrán que incluir un protocolo ante el acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación ante éstos. El contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el Anexo II.

Esta obligación puede entenderse cumplida cuando la empresa tenga un protocolo general ante el acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para su inclusión.

El anexo I establece la obligación de desarrollar, como mínimo:

- a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
- b) Medidas para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.
- c) Criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no comporten discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de calificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- d) Medidas de formación, sensibilización y lenguaje, mediante módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación en los planes de formación.
- e) La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y trabajadores con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que tendrán que contener son:
 - Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en los convenios colectivos de aplicación a la empresa o a los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
 - Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en 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.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga.
 - Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- f) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos. Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI-fóbicos, especialmente, a través de los protocolos contra el acoso y la violencia en el trabajo.
- g) Permisos y beneficios sociales específicos para atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- h) Régimen disciplinario que integre y regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación y la identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

El anexo II regula el contenido mínimo que debe ajustarse cualquier protocolo de actuación ante el acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar de aquellas novedades que creemos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesita cualquier duda y/o aclaración, o ampliación sobre el contenido de este boletín no dude en ponerse en contacto con los profesionales del despacho.