

Jueves 10 de octubre de 2024

## **NOTA INFORMATIVA T&L**

### **NOVEDADES IMPORTANTES INTRODUCIDAS POR EL 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**

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**, artículo 15, estableció que LAS EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES (se contabilizan todos los trabajadores que hay en todos los centros de trabajo y todos los tipos de contratos que existan) *“deberán contar 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. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”*

Para el resto de las empresas, el establecimiento de estas medidas es voluntaria, si bien es más que aconsejable añadir algún elemento relacionado con la protección a dicho colectivo en los Protocolos de Acoso Laboral que ya tengan implementados, los cuales son obligatorios para todas las empresas.

En el BOE de ayer, y con vigencia a partir de hoy, 10 de octubre de 2024, se ha publicado el **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**, cuyos hitos fundamentales pasamos a comentar.

#### **I.- PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN Y PLAZOS**

En la mayoría de los Convenios Colectivos de ámbito superior al empresarial, no existen otras medidas y protocolos que no sean los de evitación del acoso laboral y sexual, cuya obligación ya estaba implementada antes de esta nueva regulación sobre el colectivo LGTBI, de modo que será la comisión negociadora la que se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I del Reglamento con respecto a dicho colectivo, debiendo iniciar las empresas la implementación en los plazos siguientes:

- Las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas que regulen sus condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con

representación legal de las personas trabajadoras: Deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora en todo caso antes del 10 de enero de 2025.

- Las empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas, no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras: Deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora en todo caso antes del 10 de abril de 2025.

## **II.- COMISIÓN NEGOCIADORA EN EMPRESAS SIN REPRESENTACIÓN LABORAL.**

En las empresas donde no existan las representaciones referidas en los apartados anteriores y que carezcan de convenio colectivo de aplicación:

- Se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, 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.
- Si no hay respuesta a la convocatoria por la parte social en 10 días, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en este real decreto.

## **III.- MEDIDAS PLANIFICADAS**

De conformidad con el artículo 8.3, las medidas planificadas deberán desarrollarse en los Convenios y negociaciones colectivas, pero en todo caso, y en su defecto también (a nivel de empresa), deberán asumir, al menos, los siguientes contenidos:

- Cláusulas explícitas de igualdad de trato y no discriminación al respecto del colectivo LGTBI en los acuerdos de empresa.
- Acceso al empleo: los acuerdos de empresa regularán criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI.
- Formación: Las empresas integrarán en sus planes de formación 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. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y

personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
- Permisos y beneficios sociales para familias compuestas por personas del colectivo LGTBI idénticos al resto de familias.
- Integrar en el régimen disciplinario de la empresa que sancione conductas contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

#### **IV.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.**

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.

En todo caso, debe contener, como mínimo:

- a) Declaración de principios.
- b) Ámbito de aplicación.
- c) Principios rectores y garantías del procedimiento.

#### **V.- VIGENCIA DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS**

El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación cuando las medidas se hayan negociado en este marco.

Cuando las medidas planificadas se negocien mediante acuerdos de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras.

---

Desde T&L os iremos informando puntualmente de las novedades que vayan aconteciendo.

Esta nota interna es de uso interno exclusivo de clientes T&L, sin que pueda reproducirse, publicarse o divulgarse a terceros sin el consentimiento expresa de T&L.