

Novedades Normativas

Comunicación informativa

👉 **Asunto:** 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.

👉 **Enlace web:**

- 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. ([BOE](#))

👉 **Publicación BOE 09 oct'24.**

👉 **Entrada en vigor: 10/10/2024.**

👉 **Objetivo:** Se obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI¹.

👉 **Contenido a destacar:**

➤ **Introducción:**

Las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras estarán obligadas a contar con diferentes medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Estas medidas también se aplicarán tanto a las personas que trabajan en la empresa como a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

➤ **Procedimiento de negociación de las medidas (art. 4 a 6):**

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

- a) En los Convenios colectivos de ámbito empresarial: las medidas se negociarán en el marco de aquellos.
- b) En los Convenios colectivos de ámbito superior a las empresas: las medidas se negociarán en el marco de dichos convenios.

¹ Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Novedades Normativas

- c) Respecto a los Convenios colectivos firmados con anterioridad a esta norma, las empresas tendrán que constituir una comisión negociadora como máximo a los tres meses de entrada en vigor de esta norma.
- d) Si no existe Convenio colectivo de aplicación y existe Representación Legal de las personas trabajadoras (RLT), las medidas se negociarán mediante acuerdos de empresa.
- e) Si no existe Convenio colectivo de aplicación y no existe RLT, se creará una comisión negociadora constituida 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 (máximo 6 miembros por cada una de las partes). Las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo.

Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación sin que se haya alcanzado ningún acuerdo o el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, **se deberán de aplicar al menos las medidas establecidas en el anexo I** de la norma. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las pactadas mediante convenio colectivo o acuerdos de empresa.

- **Contenido de las medidas planificadas (art. 7 a 9, anexo I y II):**
- Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Para aquellas empresas que carezcan de un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, el acuerdo se estructurará como mínimo con el siguiente contenido:

- Determinación de las partes negociadoras.
- Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
- Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas planificadas acordadas.

En las empresas que cuenten con convenio colectivo de ámbito superior al de empresa, el ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.

En todos los supuestos, el acuerdo deberá incluir:

- Medidas planificadas que se disponen en el Anexo I.
- Protocolo Preventivo frente al acoso y la violencia que se ajuste al Anexo II.

Novedades Normativas

➤ Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo de aplicación. Cuando las medidas planificadas se negocien mediante acuerdos de empresa, su periodo de vigencia será el determinado por las partes negociadoras.

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa podrán establecer plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas.

➤ Contenido mínimo de las medidas planificadas (Anexo I).

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.
- Acceso al empleo: formación, en especial, a las personas implicadas en los procesos de selección, estableciendo criterios claros para garantizar procesos adecuados.
- Clasificación y promoción profesionales: con criterios objetivos y con garantías de carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Formación, sensibilización y lenguaje: los planes de formación incluirán 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.
- Entornos diversos e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla.
- Permisos y beneficios sociales: atenderán 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 alguna. Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.
- Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, 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.

➤ Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI (Anexo II).

El Protocolo de actuación de incluir como mínimo los siguientes apartados:

Novedades Normativas

- Declaración de compromiso explícito de no tolerar prácticas discriminatorias.
- Ámbito de aplicación: para personas trabajadoras, independientemente del vínculo jurídico. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, proveedores, clientes y visitas.
- Principios rectores y garantías del procedimiento:
 - Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada.
 - Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas.
 - Confidencialidad de la información a tratar.
 - Protección suficiente de la víctima.
 - Audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
 - Restitución de las víctimas: si el acoso se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima.
 - Prohibición expresa de represalias contra las personas que presenten una comunicación de denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
 - Procedimiento de actuación para la presentación de la denuncia o queja.
 - Medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora.
 - La comisión encargada deberá emitir un informe vinculante.