



Medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

El Real Decreto 1026/2024, publicado en el BOE de 9 de octubre, **tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación que tienen las empresas de más de 50 personas trabajadoras** en su plantilla de contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante “medidas planificadas”), que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, establecida en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023.

Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

La negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de **50 o menos** personas trabajadoras.

El artículo 3 del reglamento establece las *reglas para el cálculo del número de personas* trabajadoras en la empresa que da lugar a la obligación de negociar medidas planificadas.

En el caso de las ETT, las medidas planificadas de la empresa usuaria serán **aplicables** a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Las empresas que regulen sus condiciones laborales a través de *convenio colectivo* (de ámbito empresarial o superior) negociarán las medidas planificadas en el marco de dichos convenios colectivos.

Las empresas que *carezcan de convenio colectivo y cuenten con representación legal* de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante **acuerdos de empresa**.

En ambos supuestos, el procedimiento de negociación se iniciará mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los **3 meses siguientes** a la entrada en vigor de este RD (hasta el 10/01/2025)

Para aquellas empresas que el 10 de octubre de 2024 no estuviesen incluidas en su ámbito de aplicación, el plazo anterior empezará a contarse desde el momento en que alcancen el número de personas trabajadoras requerido (más de 50 personas trabajadoras en su plantilla).

En los convenios colectivos que se encuentren *firmados con anterioridad* a la entrada en vigor de este RD (antes del 10/10/2024), la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el anexo I.

Las empresas que *carezcan de convenio colectivo y no cuenten con representación legal* de las personas trabajadoras **negociarán** las medidas planificadas a través de la comisión negociadora que se creará de acuerdo con el procedimiento del artículo 6.4 del reglamento. *El plazo* máximo para la constitución de la comisión negociadora será de 6 meses contados desde el 10 de octubre de 2024 (hasta 10/04/2025).

Transcurridos 3 meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas **sin que se haya alcanzado un 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 este real decreto*.



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**:

- > **Inclusión de 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.
- > Medidas para erradicar estereotipos en el **acceso al empleo** de las personas LGTBI. Formación adecuada de las personas que participan en el proceso de selección. Criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación.
- > **Criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos** que no conlleven discriminación para personas LGTBI.
- > **Módulos de formación** específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- > **Promoción de la heterogeneidad de las plantillas** para lograr entornos diversos, inclusivos y seguros.
- > Garantizar el **acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos** sin discriminación. En especial la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a personas trans.
- > Integración en el **régimen disciplinario** de infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual y expresión de género.

Igualmente, en todos los casos, las medidas planificadas deberán incluir un **protocolo** de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos, cuyo *contenido* se ajustará, como *mínimo*, a lo dispuesto en el **anexo II**:

- > **Declaración de principios** en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- > **Ámbito de aplicación**: el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, *independientemente del vínculo jurídico que las una a esta*, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. *También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.*
- > 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 de las personas afectadas, **confidencialidad**, protección suficiente ante posibles **represalias**, audiencia imparcial, restitución de las víctimas y prohibición de represalias.
- > **Procedimiento para la presentación de la denuncia** así como el plazo máximo para su resolución
- > **Resolución**, teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Esta *obligación de protocolo 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.

+34 972 413 030 @ admin@laborex.cat

Per a més informació no dubtin en posar-se en contacte amb nosaltres.

BARCELONA
Rambla Catalunya, 116 5º 2a
08008 Barcelona

GIRONA
Bonastruc de Porta, 31 2º 2ª
17001 Girona

VIC
Santa Maria, 6 Bajos
08500 Vic

PALAFRUGELL
Carrer Ample, 126
17200 Palafrugell

 www.laborex.cat