

Octubre 2024
Departamento de Derecho Laboral

Novedades laborales del 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

Se ha publicado el [Real Decreto 1026/2024](#), de 8 de octubre, por el que se desarrollan un conjunto planificado de las medidas obligatorias con el objetivo de asegurar la igualdad real y efectiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Las principales medidas acordadas en materia laboral, las recogemos a continuación:

1. CONTENIDO Y OBJETIVOS DEL PLAN LGTBI

El Plan o Protocolo LGTBI, consiste en un conjunto estructurado de medidas y recursos en aras a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, donde se incluye un protocolo de actuación para abordar situaciones de acoso o violencia hacia este colectivo.

Este conjunto de medidas tiene como finalidad prevenir cualquier forma de discriminación contra los trabajadores LGTBI y sus familias. Al igual que ocurre con los planes de igualdad en el ámbito empresarial, su elaboración debe acordarse mediante negociación colectiva y ser consensuado con los representantes de los trabajadores.

En particular, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que entró en vigor el pasado 9 de octubre, tiene como propósito desarrollar reglamentariamente la obligación de las empresas de implementar un conjunto organizado de medidas y recursos destinados a garantizar la igualdad efectiva de las personas LGTBI, según lo reconocido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la protección de los derechos de las personas LGTBI ("**Ley Trans**").

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 1026/2024

El reglamento será de aplicación a las empresas que cuenten con **más de 50 empleados en su plantilla**. En aquellas empresas que cuenten con 50 o menos trabajadores, la implementación de estas medidas será opcional y se encontrará sujeta a una negociación voluntaria.

Las medidas establecidas en el protocolo LGTBI se extenderán a los trabajadores que sean cedidos temporalmente por empresas de trabajo temporal, durante el tiempo

que presten sus servicios en la empresa usuaria.

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a **todo el personal que trabaje en la empresa**, independientemente del tipo de relación jurídica que mantengan con esta, siempre y cuando desempeñen su labor dentro del ámbito organizativo de la empresa. Además, este protocolo también se extenderá a candidatos en procesos de selección, personal temporal, proveedores, clientes y visitantes que interactúen con la empresa.

3. EFECTOS DE LA LEY TRANS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL Y NEGOCIACIÓN DEL PROTOCOLO LGTBI

3.1 Deber de negociar

La negociación de estas medidas debe realizarse a través de la negociación colectiva, con la participación de las partes que establece el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. Dependiendo de la situación de la empresa el proceso seguirá distintos caminos:

- Empresas con convenio colectivo propio: Las medidas deben ser discutidas y acordadas dentro del convenio colectivo de la empresa.
- **Convenios colectivos de ámbito superior:** Si la empresa se encuentra sujeta a un convenio colectivo superior (sectorial o territorial), las medidas LGTBI se negociarán en el marco de dicho convenio donde se establecerán los términos y condiciones aplicables.
- **Empresas sin convenio colectivo, pero con representación legal de los trabajadores:** En este caso, las medidas se negociarán directamente con los representantes de los trabajadores o sindicatos presentes en la empresa mediante acuerdos de empresa.
- Las empresas que cuenten **con varios centros de trabajo donde en alguno de ellos haya representación de los trabajadores y en otros no:** Se formará una comisión negociadora con los representantes de los centros que sí los tengan; para los centros sin representantes, se incorporarán los sindicatos del sector correspondiente.
- **Empresas sin convenio colectivo ni representación legal de los trabajadores:** En las empresas donde no existan las representaciones mencionadas anteriormente y que carezcan de un convenio colectivo de aplicación, se creará una comisión negociadora constituida por, por un lado, la representación de la empresa, y por otro, la representación de los trabajadores formada por los sindicatos más representativos y los sindicatos del sector correspondiente. Esta comisión negociadora contará con un máximo de 6 miembros por cada parte, y la proporción de representación sindical se ajustará a la representatividad de cada organización sindical en el sector,

Es relevante tener en cuenta el llamado "silencio sindical", ya que si transcurren más de 10 días hábiles desde la convocatoria de la comisión negociadora (o hasta 20 días

hábiles si se amplía el plazo), sin respuesta por parte de los sindicatos, la empresa podrá determinar las medidas planificadas del Protocolo de manera unilateral conforme a los contenidos del Real Decreto.

Por su parte, las empresas que cuenten con convenio colectivo vigente antes de la entrada en vigor de esta normativa deberán convocar una comisión negociadora exclusivamente para acordar las medidas del Protocolo LGTBI en los plazos previstos.

3.2 Plazos de negociación del protocolo LGTBI

Las empresas están obligadas a negociar las medidas del protocolo LGTBI en función de su situación en relación con los convenios colectivos y la representación legal de los trabajadores. Los plazos de negociación pueden variar según la estructura organizativa de la empresa.

- **Empresas con convenio colectivo o con representación legal de los trabajadores**

Estas empresas deberán constituir una comisión negociadora y comenzar la negociación de las medidas del plan LGTBI en **un plazo máximo de 3 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto hasta el 10 de enero de 2025**. El plazo se amplía a 3 meses a partir del momento en que la empresa supere los 50 trabajadores, si al inicio de la vigencia del Real Decreto no estaba incluida en el ámbito de aplicación.

- **Empresas sin convenio colectivo ni representación legal de los trabajadores**

Las empresas que no cuenten con convenio colectivo y carezcan de representación legal de los trabajadores, tienen un **plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto** hasta el 10 de abril de 2025, para constituir la comisión negociadora y comenzar la negociación.

Si transcurren tres meses desde el inicio de la negociación de las medidas planificadas y no se ha llegado a un acuerdo, o si el convenio colectivo vigente no incluye dichas medidas, la empresa deberá implementar las medidas establecidas por la normativa hasta que se acuerden nuevas medidas a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa.

El legislador, con esta medida, busca evitar los "bloqueos" que muchas empresas experimentaron al intentar implementar los planes de igualdad, garantizándose que, aunque no se alcance un acuerdo en la negociación, las empresas puedan cumplir con sus obligaciones hasta que alcancen nuevos acuerdos.

4. CONTENIDO DEL PLAN LGTBI Y PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO

Los contenidos del protocolo son de desarrollo transversal y abarcan diversas áreas clave, con el objetivo de asegurar que no existan discriminaciones o situaciones de acoso en el ámbito laboral.

En primer lugar, los convenios colectivos o acuerdos de empresa deben incluir las medidas que se encuentran detalladas en el **Anexo I** del Real Decreto, el cual establece los **contenidos mínimos** que debe abordar el Plan LGTBI.

Estos incluyen:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, garantizando que las condiciones de trabajo no estén basadas en la orientación sexual, identidad de género u otras características relacionadas con el colectivo LGTBI.
2. Medidas en el acceso al empleo, que deben asegurar que las oportunidades laborales se ofrezcan sin discriminación alguna por motivos LGTBI.
3. Criterios de clasificación, promoción profesional y ascensos que no estén ligados a discriminación por género u orientación sexual.
4. Medidas de formación y sensibilización, especialmente en lo que se refiere a la educación en torno a la diversidad y el lenguaje inclusivo. En este sentido, el protocolo deberá ser conocido por todos los empleados y estar a disposición de cualquier persona que lo solicite.
5. Acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin distinción o exclusión de las personas LGTBI.
6. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos, que fomenten una cultura empresarial inclusiva y respetuosa con la diversidad.
7. Se incluirá en el régimen disciplinario un conjunto de infracciones y sanciones por conductas que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, así como la expresión de género de los trabajadores.

Además de estas medidas, el Plan LGTBI debe incluir un **protocolo contra el acoso y la violencia**. Este protocolo debe identificar prácticas preventivas, mecanismos de detección y procedimientos claros de actuación ante situaciones de acoso o violencia que afecten a las personas LGTBI. El contenido de este protocolo deberá cumplir como mínimo con los requisitos establecidos en **el Anexo II** del Real Decreto, que incluye:

- El procedimiento para la presentación de denuncias o quejas, asegurando que los empleados puedan informar sobre posibles incidentes de acoso o violencia de forma segura y confidencial.
- Es preceptivo establecer un plazo máximo para la resolución de los casos, garantizando la celeridad en la atención de estos conflictos sin perjuicio de lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, sobre la protección de las personas informantes de infracciones normativas.

Por último, la obligación de implementar un protocolo de actuación contra el acoso y la violencia podrá entenderse cumplida si la empresa ya cuenta con un protocolo general de acoso y violencia en el que se incluya a las personas LGTBI, o bien si amplía su protocolo existente para cubrir específicamente las necesidades del colectivo LGTBI.