

Alerta informativa – Octubre 2024

Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas



Raúl García
Socio responsable del Área Laboral EY

Pablo Santos
Socio del Área Laboral EY

Felipe Martínez Ramonde
Asociado Senior del Área Laboral EY

Este **9 de octubre de 2024**, se publicó en el BOE el **Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**. Esta reforma supone el desarrollo reglamentario del **artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 8 de febrero**. Promoviendo la igualdad efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral y estableciendo los mecanismos negociales, los plazos, y la estructura, de las **Medidas Planificadas**, incluyendo el **Protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI**.

Alcance de las reformas

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, de conformidad con su preámbulo, perseguía garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI), así como de sus familias. A este respecto, el artículo 15.1 establece como punto de partida, la obligación para las empresas de más de 50 trabajadores, de contar con un conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

Por medio del presente **Real Decreto 1026/2024**, el legislador, define y desarrolla las medidas planificadas a llevar a cabo, así como el modo en el que deben ser negociadas, siendo sus principales aspectos los siguientes:

Ámbito de aplicación del Real Decreto 1026/2024

El Real Decreto 1026/ 2024 es de aplicación para todas aquellas empresas que cuenten con **más de 50 trabajadores**. No obstante, aquellas empresas con menos trabajadores en plantilla podrán negociar las medidas de manera **voluntaria**.

A estos efectos, **se tendrán en cuenta a la totalidad de trabajadores que presten sus servicios en el seno de la empresa**. Los trabajadores a duración determinada también serán tenidos en cuenta a razón de uno por cada 100 días trabajados.

Negociación colectiva de las medidas planificadas

La negociación de las medidas planificadas se articula mediante la negociación colectiva, considerando los siguientes supuestos:

- ▶ En aquellos casos en los que existe un convenio colectivo de ámbito empresarial, su negociación se efectuará en el marco de éste.

En caso de no existir convenio colectivo empresarial y ser de aplicación uno de ámbito superior, las medidas serán negociadas en el marco de este convenio.

El procedimiento para negociar las medidas planificadas será el establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.
- ▶ En el supuesto de empresas donde no exista un convenio colectivo de aplicación, pero que cuenten con representación legal de los trabajadores, las medidas planificadas se negociarán mediante acuerdos de empresa. En empresas con varios centros de trabajo, negociará el Comité intercentros, en su caso, si tiene competencias establecidas para ello.

Por otra parte, en aquellos supuestos donde la empresa no esté bajo la aplicación de convenio colectivo y no cuente con representación legal de los trabajadores, las medidas se negociarán por medio de una comisión negociadora constituida por la representación de la Empresa y los sindicatos más representativos tanto de la Empresa como en el sector. La comisión contará con un máximo de seis miembros por cada una de las partes negociadoras conformada por aquellos miembros que hayan respondido a la convocatoria de la Empresa en el plazo de 10 días hábiles

(ampliables en casos particulares en otros 10 días hábiles). En caso de no obtener respuesta, la empresa puede proceder de manera unilateral a la determinación de las medidas planificadas.

Plazo para iniciar negociaciones y determinar las medidas planificadas

- ▶ Empresas obligadas a negociar las medidas planificadas mediante convenios colectivos o pactos de empresa: deberán iniciar las negociaciones dentro del plazo máximo de tres (3) meses, desde la entrada en vigor del Real Decreto. Dicho plazo concluirá, por tanto, el 10 de enero de 2025.
- ▶ Empresas que no estén bajo la aplicación de un convenio colectivo y no posean representación legal de los trabajadores: el plazo máximo para iniciar las negociaciones y constitución de la comisión será de seis (6) meses desde la entrada en vigor del Real Decreto. Dicho plazo concluirá, por tanto, el 10 de abril de 2025
- ▶ Por otra parte, en cuanto a las empresas que actualmente no alcancen una plantilla de 50 trabajadores, el plazo de tres (3) meses comenzará a contar desde el momento en el que alcancen este volumen.

Periodo de vigencia y seguimiento

El periodo de vigencia corresponderá con el periodo pactado en convenio colectivo por las partes negociadoras.

De igual manera, conviene destacar que se podrán establecer plazos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas planificadas acordadas, así como los supuestos en los que se lleven a cabo las evaluaciones.

Medidas planificadas

El Real Decreto ha determinado como elementos esenciales que los acuerdos empresariales (i) identifiquen claramente a las partes negociadoras, (ii) definan con precisión su ámbito de aplicación, y (iii) establezcan un método efectivo para resolver cualquier desacuerdo que pueda surgir durante la implementación y la interpretación de las estrategias acordadas.

No obstante, es imperativo que las estrategias incluyan un protocolo exhaustivo para prevenir y abordar el acoso y la violencia, identificando medidas preventivas y estableciendo procedimientos claros para la detección y respuesta a estos comportamientos inaceptables.

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.

Las medidas planificadas deberán contener al menos los siguientes extremos:

- ▶ Cláusulas que garanticen la igualdad de trato y la no discriminación en todas las áreas.
- ▶ Acciones específicas para asegurar que las personas LGTBI no enfrenten

discriminación en el proceso de selección laboral.

- ▶ Directrices para la evaluación y promoción profesional que eliminen cualquier sesgo discriminatorio.
- ▶ Programas de capacitación en diversidad para el personal, especialmente para aquellos en el área de Recursos Humanos, promoviendo el uso de un lenguaje inclusivo.
- ▶ La adaptación de permisos y beneficios sociales para reflejar la diversidad de las estructuras familiares modernas.
- ▶ La inclusión de sanciones en el código disciplinario para castigar cualquier conducta que infrinja la libertad sexual o la identidad y orientación sexual de los individuos.

Se deberán establecer protocolos de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI, marcando los principios estructurales de dicho protocolo. El Anexo II del Real Decreto establece el contenido y la estructura que el protocolo deberá recoger ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

[¡Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



Para cualquier información adicional, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Madrid

Raúl García RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com

Eva Sainz Cortadi Eva.SainzCortadi@es.ey.com

Miguel Prado Agudo Miguel.PradoAgudo@es.ey.com

Nicolás Chacón Rodríguez Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com

Alicia Diaz Marques Alicia.DiazMarques@es.ey.com

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Barcelona

Pablo Santos Fita Pablo.Santos.Fita@es.ey.com

Lorena Lascuevas Perez-Sala Lorena.Lascuevas.Perez-Sala@es.ey.com

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de La Coruña

Felipe Martínez Ramonde Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2024 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

