

9 de octubre de 2024

Se publica 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 norma, publicada el 9 de octubre y que entrará vigor al día siguiente al de su publicación en el BOE, es decir, el 10 de octubre de 2024, cumple con el fin de seguir las previsiones y exigencias comprometidas con la UE en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y avanzar en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, principalmente el ODS 10 (“Reducción de las desigualdades”)

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.

- **Objetivo**

El objetivo de la presente norma es el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, “**medidas planificadas**”), establecida en el art. 15.1 de la Ley 4/2024, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de los derechos de las personas LGTBI.

- **Ámbito de aplicación**

El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a **aquellas que trabajen en la empresa**, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma. Asimismo, a **quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas**, entre otros.

- **Deber de negociar las medidas planificadas mediante negociación colectiva.**

Aquellas empresas que dispongan de convenio colectivo o en su defecto, representación legal de los trabajadores deberán llevar a cabo estas negociaciones en el plazo de **3 meses**.

Por el contrario, para las empresas sin convenio ni RLT, el plazo será de **6 meses**.

En las empresas con **varios centros de trabajo**, el comité intercentros se encargará de negociar estas medidas.

Además, en aquellas que carezcan de RLT ni convenio, se creará una comisión negociadora conformada por representación tanto de empresa como de trabajadores. Esta comisión negociadora estará compuesta como máximo por **6 miembros** de cada parte.

Si existen centros de trabajo con representación legal de personas trabajadoras y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada por los RLT de los centros que cuenten con ella y por personas integrantes de la parte social en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella. Esta comisión negociadora estará compuesta como máximo por **13 miembros** de cada parte.

Cabe destacar que en las empresas de 50 o menos trabajadores, la negociación de estas medidas planificadas será **voluntaria**.

- **Contenido de las medidas planificadas**

El **contenido mínimo** que debe establecerse es el siguiente:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
2. Acceso al empleo
3. Clasificación y promoción profesional
4. Formación, sensibilización y lenguaje
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
6. Permisos y beneficios sociales
7. Régimen disciplinario

Por otro lado, los contenidos de las medidas planificadas tendrán un desarrollo **transversal**.

Y en aquellas **empresas que carezcan de convenio colectivo de ámbito superior al de empresa**, el acuerdo deberá contener al menos:

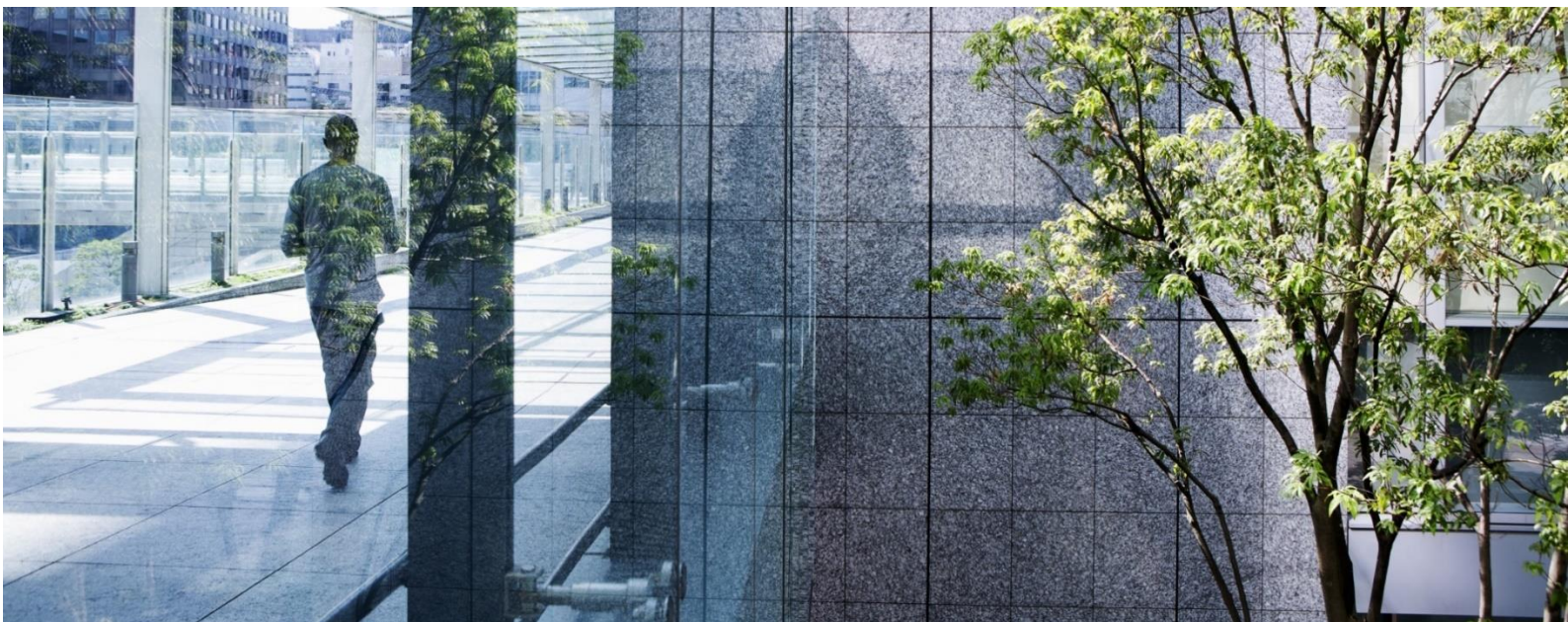
1. Determinación de las partes negociadoras
2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal
3. Procedimiento de resolución de discrepancias en la aplicación e interpretación de las medidas planificadoras

- **Vigencia**

En cuanto al periodo de vigencia, este será **el que rija en el convenio colectivo** cuando las medidas se negocien en ese marco, y **el que estipulen las partes negociadoras** si se ha llevado a cabo mediante acuerdos de empresa.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es.es



Forvis Mazars es la marca de la red Forvis Mazars Global (Forvis Mazars Global Limited), una red mundial de servicios profesionales. La red opera bajo una única marca en todo el mundo, con sólo dos miembros: Forvis Mazars, LLP en Estados Unidos y Forvis Mazars Group SC, una asociación internacional integrada que opera en más de 100 países y territorios.

Las entidades de la red Forvis Mazars en España (Forvis Mazars Auditores S.L.P; Forvis Mazars Tax & Legal S.L.P.; Forvis Mazars Servicios Profesionales, S.L.P; Forvis Mazars Financial Advisory, S.L) prestan servicios de auditoría & assurance, asesoramiento fiscal, legal, financiero, consultoría, outsourcing y sostenibilidad a través de 800 profesionales en 8 oficinas.

Visita forvismazars.com/es para conocer más.