



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.

Análisis del Real Decreto y algunos interrogantes

1. Introducción: Marco jurídico y origen

No es ninguna novedad que la legislación española, obliga a todas las empresas, con independencia de su tamaño, a contar con un protocolo de prevención y actuación frente a la comisión de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando, en todo momento, garantizar los derechos de las víctimas. Todo ello atendiendo a los términos previstos, en una norma de hace más de 15 años – concretamente nos referimos al artículo 48 de la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*-.

Según el artículo 12 de la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual* “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”. Además la normativa también precisa que se deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Más recientemente, con la publicación de 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 lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI), se busca erradicar las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad y ello, por supuesto implica a las Empresas, a las cuales mediante esta ley se les ordena un nuevo cometido:

“Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. *Las empresas de **más de cincuenta personas trabajadoras** deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.*

A pesar del plazo de doce meses que se recoge en el propio precepto, el mismo también indica que “*El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente*”. Ese Real Decreto ha llegado – 19 meses después – y es el que ahora comentamos y que comparte objeto con la ya referida Ley 4/2023: alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Ahora, con este Real Decreto se pretende acorrallar los casos de violencia sexual en el trabajo que desarrolla la “*Ley Trans*”, obligando a las Empresas, por Convenio Colectivo, a incluir

protocolos anti - acoso al colectivo LGTBI, estableciendo plazos, tanto si existe Convenio Colectivo, como si no, mediante la negociación colectiva de las "medidas planificadas".

El decreto obliga igualmente a las empresas a impartir formación a toda la plantilla, incluyendo mandos intermedios, puestos directivos, personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos, sobre los derechos del colectivo LGTBI, entre los que se incluyen "el conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales".

Finalmente, queremos resaltar que según la Ley de Infracciones en el Orden Social (LISOS), las empresas y autónomos con trabajadores que no cumplan y no tengan un protocolo contra el acoso sexual, contenidas en las disposiciones citadas serán multadas por la Inspección de Trabajo de manera muy severa. Sanciones administrativas, porque si la gravedad del caso trascendiese a los Tribunales habría de sumarse las multas impuestas por el Tribunal a la empresa en cuestión, si se demuestra que no tenía activado el protocolo contra el acoso sexual y laboral, o si, aunque lo tenga activado, se demuestra que no ha sido efectivo en su aplicación.

2.- Contenido de la norma y algunos interrogantes

1.2.- Objetivo del Real Decreto: anexos con medidas planificadas y contenido mínimo del protocolo

Como aludíamos con anterioridad y tal y como se desarrolla en el artículo uno del Real Decreto, objeto de análisis, " *Este real decreto tiene por objeto 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 artículo 15.1 de 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* ".

Y este propósito, trata de materializarse con lo dispuesto en el artículo 8.3: " *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***", incluido en el propio decreto y que alude a medidas tales como:

1. **Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación**, encaminadas al establecimiento de cláusulas en los convenios o acuerdos que promuevan esta la igualdad y no discriminación.
2. **Acceso al empleo**, " *en especial mediante formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección*".

Esta medida y su medio en alcanzarla a través de formación, deja la duda de si esta formación sería obligatoria y en ese caso, ¿cuál sería su contenido, periodicidad, etc? Más abajo en el punto 4, encontramos de nuevo esta alusión a la formación, encontrando una vez más los mismos interrogantes.

3. **Clasificación y promoción profesional**, incluidas en los convenios o acuerdos y que se deberán basar en elementos objetivos, basándose en elementos objetivos, como cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones
4. **Formación, sensibilización y lenguaje**: Las empresas deberán integrar en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI con un contenido mínimo (conocimiento y difusión de las medidas LGTBI y protocolos, conocimiento de definiciones y conceptos de 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). Fomentando también un lenguaje respetuoso con diversidad.
5. **Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos**, fomentando la heterogeneidad de las plantillas y se garantizará la protección del colectivo con los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
6. **Permisos y beneficios sociales**. Establecidos en los convenios para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, especialmente a las personas trans.
7. **Régimen disciplinario**. En los convenios colectivos se incorporarán infracciones y sanciones por comportamientos en contra de la libertad, orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

En este sentido, es habitual encontrar en los convenios, como falta muy grave, el acoso sexual o por razón de sexo, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Los convenios que ya prevén este tipo de infracciones, ¿podrían considerarse que cumplen ya con esta medida en relación con el régimen sancionador?, de no ser así, o aun recogiendo este tipo de infracciones, pero no identificando los comportamientos en contra de la libertad, orientación e identidad sexual y la expresión de género, ¿qué tipo de infracción debería considerarse?

Cabe destacar que el propio decreto, en su artículo 8.4, aclara que *“Esta obligación (la concerniente a incluir un protocolo en las medidas planificadas) 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”*. Y, al hilo de esto, otra pregunta que podría surgir tras haber estudiado las distintas medidas es: ¿podría interpretarse que las empresas que en su **plan de igualdad** ya incluyen medidas de protección a este colectivo (LGTBI), tendrían por cumplido este requisito que trae el nuevo Real Decreto?¹.

Por otro lado, dichas medidas planificadas, tal y como la propia norma también expone en su artículo 8.4, deberán incluir un **protocolo frente al acoso y la violencia** donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Su contenido se ajustará, como mínimo, a lo dispuesto en el **anexo II**, también incluido en el real decreto cuya estructura y contenido mínimo habrá de ajustarse, a los siguientes apartados:

¹ Recordemos que la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en su artículo 46.2, establece las materias que han de estar reflejadas en un plan de igualdad, entre ellas encontramos en su apartado “i”): **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

- **Declaración de principios:** En no tolerar ninguna práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- **Ámbito de aplicación.** A las personas que trabajen en la empresa, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, a quienes soliciten 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; respeto y protección de la intimidad y dignidad; confidencialidad y reserva; protección suficiente de la víctima ante posibles represalias tanto físicas como psicológicas; contradicción a fin de garantizar la imparcialidad y un trato justo; restitución de las condiciones; prohibición de represalias.
- **Procedimiento de actuación.** La denuncia se podrá presentar por la víctima o por un tercero, en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso de la persona afectada. Tras su recepción y constatación, se adoptarán medidas cautelares y se emitirá un informe vinculante que o bien constate los indicios de acoso y si procede proponer la apertura del expediente sancionador, o por el contrato no apreciar dichos indicios de acoso objeto del protocolo.

Hemos de detenernos aquí al reparar en lo que a simple vista parece una contradicción: El hecho de que puedan interponerse demandas del que no sería la víctima, es decir, un tercero, pero con el consentimiento expreso de esta que además como se expone será constatado:

“En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo”.

¿Ello no implicaría que en todo caso saliera a relucir la identidad del afectado cuando en teoría lo que se busca es proteger su identidad precisamente habilitando esta opción de presentar la denuncia mediante un tercero?

Si bien, ciertamente sería imposible iniciar una investigación sin saber quien es la persona habilitada o acosada y obviamente debe conocerse su identidad, ¿Qué más da que el procedimiento lo inicie uno (el acosado) u otro (el tercero)?

A demás y tras analizar el procedimiento de actuación, aparentemente hay que constituir una Comisión de investigación de los hechos.

“La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación”

En relación con ello no preguntamos: ¿Es posible encargar la investigación y propuestas a un tercero independiente?

- **Resolución.** Ante evidencias de una situación de acoso se incoará expediente sancionador, se adoptarán medidas correctoras y si procede se continuarán aplicando las medidas de protección a la persona afectada. En caso de que no existan, la denuncia será archivada.

2.2.- **Ámbito de aplicación, marco de negociación y plazos para la negociación**

- En lo que respecta al **ámbito de aplicación**, como ha sido también expuesto, este reglamento se aplicará a todas aquellas empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla, siendo la negociación de las medidas planificadas voluntaria en las empresas de 50 o menos personas trabajadoras.

La propia norma en el precepto que contiene a quien serán aplicables estas medidas planificadas (artículo 2) , incluye en su punto tercero a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios, así como – más adelante en su cuarto apartado - a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros, generando este último “entre otros”, incertidumbre a la hora de determinar a quienes podrá referirse la norma. Volvemos a contemplar que vuelve a repetirse en el decreto: “ *quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros*” en el anexo II con el protocolo de actuación en lo que concierne al ámbito de aplicación de este, donde interpretamos que con “visitas” queda sujeta la aplicación de estas medidas planificadas a cualquier persona que transgreda lo previsto en el convenio sobre la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Queda claro conforme lo anterior, que busca protegerse esta igualdad y no discriminación más allá de la propia plantilla, al incluir a otras personas no trabajadoras en la empresa, pero si vinculadas a la misma (*quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros*), ahora bien y a efectos prácticos, imaginémos la situación en que, por ejemplo existe una situación de acoso de un proveedor (empresa A) a un trabajador (empresa B) y este hecho es denunciado por otro proveedor del al empresa A, ¿Qué protocolo se activaría? .

- En otro orden de cosas, reviste sin duda especial interés lo relativo al **procedimiento de negociación** de las medidas planificadoras, que prevé la norma en atención a las circunstancias de cada compañía en cuestión:
 - En aquellas con Convenios colectivos de ámbito empresarial o superior → se negociararán en el marco de aquellos.
 - Convenios colectivos firmados antes del 10 de octubre de 2024 (fecha de entrada en vigor del RD) → la comisión negociadora deberá reunirse para negociar exclusivamente las medidas planificadas recogidas en el Anexo I
 - ¿Y las Empresas que no cuenten con convenio colectivo?
 - Si estas sí que cuentan con RLPT → negociarán las medidas mediante acuerdos de empresa
 - Si estas Empresas sin convenio y sin RLPT → se creará una comisión negociadora, la cual habrá de constituirse en los términos recogidos en el propio real decreto:
 - Por parte de la empresa: máximo de 6 miembros

- Por parte de la representación de las personas trabajadoras: máximo de 6 miembros conformados por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa

Y en relación con el plazo para la constitución, matiza la norma que: *“Sin perjuicio de lo anterior, la parte social de esta comisión negociadora estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días hábiles, ampliables en otros diez días hábiles si ninguna respondiera en el primer periodo”.*

Así mismo la norma prevé que, en caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos en este real decreto.

- Si la Empresa cuenta con varios centros de trabajo
 - Negociará el comité intercentro, en su caso
 - Si algunos centros de trabajo tienen RLT y otros no, la parte social estará integrada por los miembros de la RLPT de los centros que cuenten con ella y por la comisión sindical. Con un máximo de 13 miembros por cada una de las partes
- Así las cosas, **a efectos de plazos** y al quedar claramente las Empresas divididas en dos grupos: Empresas con convenio colectivo o acuerdo de empresa y empresas sin convenio y con RLPT, por un lado, y por otro, Empresas sin convenio colectivo y sin RLPT, se prevén diferentes plazos para la constitución de la comisión negociadora:
 - Empresas con convenio colectivo o acuerdo de empresa y empresas sin convenio y con RLT → 3 meses desde el día siguiente a la publicación del Real Decreto. Hasta 10 de enero de 2025
 - Empresas sin convenio colectivo y sin RLPT → 6 meses desde el día siguiente a la publicación del Real Decreto. Hasta 10 de abril de 2025

2. Valoración crítica y conclusiones

Con la publicación de *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*, se impuso una nueva tarea a las empresas de más de 50 personas *trabajadoras*: contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, **que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI**. Abogados laboristas y empresarios permanecemos expectantes al desarrollo reglamentario que la propia norma prometía que llegaría para establecer los cauces y las vías necesarias para alcanzar esa, sin duda imprescindible, igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Y al fin, más de año y medio después, llega el

Real Decreto, hoy objeto de análisis y tal y como se ha podido deducir tras la lectura de este, en ocasiones genera más dudas e incertidumbres que soluciones.

Así durante la redacción del presente artículo hemos analizado también las llamadas medidas planificadas, que en la Ley que dio lugar al presente Real Decreto establecía que serán **pactadas** a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras, si bien al venir las mismas propuestas y enumeradas en el propio texto quizá sería más adecuado referirse a ellas como las "medidas obligadas", pues, ¿qué papel se le deja a la negociación colectiva en un Real Decreto que se prevé que si transcurrido el tiempo para la negociación sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las medidas planificadas 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 el propio real decreto? (como quien dice mediante copia y pega).

A pesar de las dudas que pueda generar este necesario reto en la obtención de una igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, algunos ya se han puesto en marcha y consideramos interesante mentar, por poder servir también de inspiración, la noticia que se publicaba durante la redacción del presente artículo: La Diputación de Sevilla, pionera en la formación LGTBI tras la reciente aprobación del Real Decreto para la Igualdad de este colectivo ².

La cuestión de la formación que exige el Real Decreto 1026/2024 en los puntos segundo y cuarto del anexo I sobre medidas planificadas, era conforme hemos aludido en este artículo una de las dudas que nos sembraba la norma, y La Institución Provincial, lo ha abordado impartiendo una formación en materia de diversidad sexual de una duración de 15 horas desarrollada durante tres jornadas posicionándose, así como pionera en esta materia.

Así ha tratado entre otros temas los antecedentes del colectivo así como indicaciones sobre la atención a la diversidad; el acompañamiento psicológico a niños, niñas, adolescentes y jóvenes trans, familias, y las premisas básicas para este acompañamiento, entre otros contenidos, en su módulo I, algunas aclaraciones sobre distintos conceptos, argumentos para desmontar prejuicios y contenidos específicos sobre psicología afirmativa LGTBIQ+, estés de las minorías, proceso de autoaceptación, homofobia, lesbofobia y bifobia interiorizada. También ha tratado la violencia intragénero, la conducta suicida dentro del colectivo LGTBI, el sida, las pruebas diagnósticas y de control, estigmas asociados al colectivo y el uso de drogas con fines sexuales (Chemsex), en su módulo II los derechos de las personas LGTBI; el marco conceptual, los antecedentes históricos y la despatologización; la aplicación de las leyes; las estrategias para la empleabilidad de este colectivo y la inserción laboral; el acoso en el entorno laboral; la violencia homofóbica y la necesidad de refugio y asilo, en su módulo III, contando para ello con psicólogos, especialistas en materias como terapia sexual y abogados y doctores entre otros.

² [Link aquí a la noticia](#)

Ana López Wiesenthal

Abogada Laboralista – Employment Lawyer

derecho.laboral@mazars.es

