



Avanzando hacia la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral (RD 1026/2024)

Legal Alert



Octubre de 2024

kpmgabogados.es
kpmg.es

Avanzando hacia la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

El 9 de octubre de 2024 se publicó en el BOE el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento que, de conformidad con 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, desarrolla el contenido concreto del conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

El 9 de octubre de 2024 se publicó en el BOE el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre **-con entrada en vigor el 10 de octubre de 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** (en adelante, “RD 1026/2024” o “Real Decreto”)

Este Real Decreto busca **garantizar un entorno laboral inclusivo, seguro y respetuoso para todas las personas**, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Supone además una **oportunidad para mejorar** el clima laboral, la reputación y el **compromiso de las empresas con la diversidad e inclusión**, promover una cultura de igualdad y respeto hacia las personas LGTBI y garantizar el desarrollo de sus relaciones laborales sobre la creación y el fomento de un entorno laboral diverso e inclusivo.

Cabe destacar igualmente que con esta norma **se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 10 (Reducción de las desigualdades) y, además, **se traslada 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.

Recogemos, a continuación, los **principales puntos** que desarrolla el RD 1026/2024.

1.- OBLIGATORIEDAD EN EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS Y CÓMPUTO.

Se establece la obligatoriedad para las empresas con **más de 50 personas trabajadoras** en su plantilla de implementar medidas planificadas para asegurar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI. Esto **incluye un protocolo específico frente al acoso y violencia**, donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a estos **tanto para empleados como para candidatos, proveedores, clientes y otras partes vinculadas**.

Asimismo, para el cálculo del número de personas trabajadoras de la empresa que da lugar a la obligación de negociar medidas plantificadas, la norma incluye las personas con contratos fijos-discontinuos, de duración determinada y personas contratadas para ser puestas a disposición.

2.- CONTENIDO MÍNIMO DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS Y DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.

Los contenidos de las **medidas planificadas** deben tener un **desarrollo transversal y abarcar acciones de diversa índole** (Anexo I del Real Decreto): cláusulas de igualdad de trato y no discriminación, medidas en el acceso al empleo, criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos que no conlleven discriminación, medidas de formación, sensibilización y lenguaje, acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación, y los entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Además, se integran medidas disciplinarias en los convenios colectivos, incluyendo sanciones para comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Por su parte, el Anexo II del Real Decreto contempla el **contenido que debe incluir el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI**, garantizando agilidad, confidencialidad y protección a la víctima frente a posibles represalias. El protocolo debe determinar el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

3.- ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS.

El deber de negociar medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva de la siguiente forma:

- En los convenios colectivos de ámbito empresarial y en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas se negociarán en el marco de cada uno de ellos.
- Respecto de los convenios colectivos que se encuentren firmados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas planificadas previstas en el Anexo I, en los plazos establecidos en la norma.
- En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras negociarán las medidas planificadas mediante acuerdos de empresa.
- En las empresas que no cuenten con un convenio colectivo de aplicación empresarial o de índole sectorial (supuesto éste absolutamente residual en el tejido empresarial) y, además, carezcan de representación legal de las personas trabajadoras, la negociación se realizará con una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos

representativos en el sector al que pertenezca la empresa. La parte social de la comisión negociadora estará integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de 10 días hábiles, ampliables en otros 10 días hábiles si ninguna respondiera en el primer período. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas.

4.- PLAZO PARA LLEVAR A CABO LA NEGOCIACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS Y PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS MISMAS.

- Las empresas obligadas a negociar las medidas planificadas que regulen sus condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas empresas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del **plazo máximo de los 3 meses siguientes a la entrada en vigor del RD, esto es, el 10 de enero de 2025.**
- En las empresas que, teniendo la obligación de negociar medidas planificadas, no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de representación legal de las personas trabajadoras, el **plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora será de 6 meses contados desde la entrada en vigor de este RD, esto es, 10 de abril de 2025.**

Transcurridos **3 meses desde el inicio del procedimiento de negociación** de las medidas planificadas **sin que se haya alcanzado un acuerdo** sobre la mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no las incluya, **las empresas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en este RD hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.**

5.- ASPECTOS Y CONSIDERACIONES DE RELEVANCIA.

- Se prioriza la **negociación** del conjunto planificado de medidas a nivel de **convenio colectivo**.
- En ausencia de representación legal de las personas trabajadoras, la **negociación con los sindicatos** sólo se prevé cuando las empresas no cuenten, además, con un convenio colectivo de aplicación (situación poco frecuente en la práctica). En este escenario, el Real Decreto permite a la empresa **aprobar unilateralmente las medidas** en caso de falta de respuesta de los sindicatos a la convocatoria de la empresa después de 20 días hábiles. Lo anterior supone una importante novedad dada las enormes dificultades que ello había generado en la negociación de los planes de igualdad.
- El contenido de las medidas planificadas, así como del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI tiene **carácter de mínimo**, lo que permite que dicho contenido pueda ser completado y mejorado en el marco de la negociación colectiva.
- Además, el Real Decreto clarifica que la obligación de contar con un **protocolo de prevención del acoso y violencia frente a las personas LGTBI** 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.
- La norma fomenta la **negociación ágil para evitar que se produzcan en el marco de las negociaciones situaciones de bloqueo injustificado**, forma que, transcurridos 3 meses desde la constitución de la comisión negociadora sin que exista acuerdo o en el caso de que el convenio colectivo de aplicación no prevea las medidas, la empresa **podrá aprobar -provisionalmente- el plan LGTBI conforme al contenido del Real Decreto**.

6.- CONCLUSIÓN

A modo de conclusión, es importante destacar los siguientes puntos:

1. Esta nueva normativa representa un **avance significativo en el reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral**, promoviendo la igualdad y la inclusión en los entornos de trabajo en nuestro país.
2. **La igualdad en la empresa es una cuestión estratégica y social, y un factor indiscutible de competitividad empresarial.**

Desde lo anterior:

- las políticas de igualdad empresariales deben tener su origen en la propia convicción y voluntariedad de las empresas y ser parte fundamental de su cultura, al margen de imposiciones legales, y
 - todas aquellas organizaciones empresariales que sean capaces de aunar realidades diversas, adecuándose a la realidad social existente, crear un ambiente de trabajo inclusivo y desarrollar la diversidad contribuirán de manera eficaz a alcanzar la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI, al tiempo que fomentarán la atracción y retención del talento en la empresa lo que, en definitiva, permitirá a las empresas mejorar su competitividad y posicionamiento en el mercado.
3. Como hechos referencia en el apartado 5 anterior, la norma apuesta por **un sistema ágil de negociación** al establecer que, transcurrido un plazo concreto desde la constitución de la comisión negociadora sin que haya acuerdo o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas, **la empresa pueda aplicar las mismas para garantizar su efectividad** hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Contactos

Javier Hervás
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Francisco Fernández
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 451 30 87
franciscofernandez@kpmg.es

Francisco Artacho Sánchez
Director
KPMG Abogados
Tel. 673 414 952
fartacho@kpmg.es

Cristina Jurado Ledesma
Asociada Senior
KPMG Abogados
Tel. 618 705 932
cristinajurado@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 07 22
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio Saphir
C/Triana, 116 – 2º
35002 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 23 04
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 14 00
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 69 28
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza
Calle de Porto Pi, 8
07015 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Mapfre
Paseo de la Alameda, 35, planta 2
46023 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96