

REAL DECRETO 1026/2024 SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL[PDF de la disposición](#)[Entrada en vigor:](#) 10 de octubre de 2024

Se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado 9 de octubre de 2024 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, siguiendo lo establecido por la **Ley 4/2023, de 28 de febrero**.

A continuación, se resumen los puntos clave de esta normativa:

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Real Decreto es de aplicación obligatoria para todas las empresas que cuenten con más de **50 trabajadores** en su plantilla. Las empresas con **menos de 50 trabajadores** podrán negociar medidas planificadas de forma voluntaria.

Las empresas también estarán obligadas a garantizar la aplicación de estas medidas a los empleados cedidos por **empresas de trabajo temporal** el tiempo que presten servicios.

El **protocolo de actuación frente al acoso y la violencia** contra las personas LGTBI se aplicará también a quienes trabajen en la empresa, a quienes soliciten un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Deber de negociación

En 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 mínimas contempladas en el Anexo I.

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 y carezcan de la representación legal de las personas trabajadoras**, la negociación de estas medidas planificadas se hará 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 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. 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.

Plazo de negociación

Hay el deber de iniciar el procedimiento mediante la constitución de la comisión negociadora

En el plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto:

En general, **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.

- Las empresas que regulen sus condiciones laborales a través de **convenios colectivos o acuerdos de empresa**.
- Empresas que **carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con representación legal de las personas trabajadoras**.

En el plazo de seis meses siguientes a la entrada en vigor de este real decreto:

- 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**.

Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las mismas 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 este real decreto. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Medidas planificadas mínimas

Los convenios colectivos, de sector o de empresa, y en su caso los acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las siguientes medidas planificadas destinadas a promover la igualdad y prevenir la discriminación de las personas LGTBI:

- **Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.** Los convenios colectivos o acuerdos de empresa recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales

- **Acceso al empleo:** Las empresas contribuirán a eliminar los estereotipos y cualquier forma de discriminación en los procesos de selección y contratación. La empresa deberá establecer criterios claros que prioricen la idoneidad de la persona para el puesto, sin importar su orientación o identidad sexual. Especial atención se pondrá en las personas trans, como colectivo vulnerable.
- **Promoción profesional:** Las medidas deben garantizar que la clasificación, ascensos y promociones se basen en criterios objetivos, sin discriminación directa o indirecta.
- **Formación y sensibilización:** La empresa deberá incluir en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, la igualdad de trato y la no discriminación. Esta formación debe ser extensiva a todo el personal, incluidos directivos y responsables de recursos humanos. Se fomentará el uso de un lenguaje que respete la diversidad sexual y de género en el ámbito laboral.
- **Entornos laborales:** Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo
- **Permisos y beneficios sociales:** Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad diversa, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- **Regimen disciplinario:** Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA

Las medidas planificadas deberán incluir obligatoriamente un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. **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.**

El **protocolo frente al acoso y la violencia** se ajustará a los siguientes apartados:

- a) **Declaración de principios:** La empresa debe comprometerse explícitamente a no tolerar ningún tipo de acoso o violencia por motivos de orientación sexual o identidad de género.
- b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros
- c) **Principios rectores y garantías**
 - Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
 - Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva,
 - Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias,
 - Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato
 - Restitución de las víctimas si así lo solicitara.
 - prohibición de represalias.
- d) **Procedimiento de actuación:** señalando desde el inicio del procedimiento de denuncia hasta el plazo máximo de resolución.
- e) **Resolución:** Incluir la toma de medidas necesarias si proceden.

DURACIÓN, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

Las medidas tendrán la vigencia que se pacte, y durante ese plazo, se llevará a cabo un **seguimiento y evaluación** continua de las medidas adoptadas. Los convenios colectivos y acuerdos de empresa establecerán plazos para la revisión de estas medidas, especialmente si se detectan deficiencias en su aplicación o como resultado de la intervención de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.