

Co financiamento de:



Santiago de Compostela, 12 de outubro de 2024

O Gabinete de Igualdade informa:

## ***Real Decreto 1026/2024, de 8 de outubro, polo que se desenvolve o conxunto planificado das medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nas empresas***

### **ANTECEDENTES**

O 1 de marzo de 2023 publicouse no BOE a Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI, cuxo obxecto é desenvolver e garantir os seus dereitos erradicando as situacións de discriminación para asegurar que en España se poida vivir con plena liberdade a orientación sexual, a identidade sexual, a expresión de xénero, as características sexuais e a diversidade familiar.

Con esta normativa, establécese o marco xeral e compartido co ordenamento laboral da UE para a igualdade de trato no emprego e a ocupación.

A norma incorporou no artigo 15.1 a obriga de que as empresas de máis de 50 persoas traballadoras contén cun conxunto planificado de medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI, que inclúa un protocolo de actuación para a atención do acoso ou a violencia contras as persoas LGTBI; pero deixaba a determinación do alcance e contido destas medidas ao desenvolvemento regulamentario, explicitando que as medidas deberan ser pactadas mediante a negociación colectiva e acordadas coa representación das persoas traballadoras.

No RD que agora resumimos contense ese desenvolvemento regulamentario do artigo 15.1 da Lei 4/2023, de 28 de febreiro, que é froito do diálogo social, tras un longo e complexo proceso negociador entre o Ministerio de Traballo e Economía Social e as organizacións sindicais e empresariais de CC00, UGT, CEE e CEPYME, co cal queda avalado o proceso de elaboración desta norma.

### **PUNTOS CLAVE**

#### ***Finalidade (Obxecto, artigo 1 RD 1026/2024)***

Desenvolvemento regulamentario (artgo 15. 1. Lei 4/2023) da obriga empresarial de contar cun conxunto planificado de medidas e recursos para alcanzar a igualdade real e efectiva das persoas LGTBI (en adiante, medidas planificadas).

### *Quen debe aplicar este regulamento?*

Todas as empresas (segundo art. 1. 2. do ET) con máis de 50 persoas no seu cadro de persoal.

Nas empresas de menos de 50 persoas no cadro de persoal, a negociación destas medidas planificadas será voluntaria.

Estas medidas aplicaranse ás persoas traballadoras cedidas por empresas de traballo temporal durante os períodos de prestación de servizos.

Entre esas medidas, inclúese o protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI, que se aplicará ás persoas que traballan na empresa ou desenvolvan a súa actividade no ámbito organizativo, independentemente do vínculo xurídico que as una a ela, así como ás persoas que soliciten un posto de traballo, ao persoal de posta a disposición, provedores, clientela e visitas, entre outros.

### *Como cuantificar o número de persoas traballadoras na empresa?*

O cómputo farase o último día dos meses de xuño e de decembro de cada ano.

Contabilízase todo o cadro de persoal, en todos os centros de traballo da empresa, calquera que sexa a forma de contratación laboral, incluídas as persoas con contratos fixos-descontinuos, de duración determinada e persoas contratadas para ser postas a disposición.

Cada persoa con contrato a tempo parcial computarase como unha persoa traballadora máis.

Ademais, a este número de persoas sumaranse os contratos de duración determinada, independentemente da súa modalidade, que, estando vixentes na empresa durante os seis meses anteriores, se extinguisen no momento de efectuar o cómputo.

Neste caso, cada cen días traballados ou fracción, computarase como unha persoa traballadora máis.

### *Como se desenvolve o procedemento de negociación das medidas planificadas?*

Este deber artículase a través da negociación colectiva (capítulo II, art. 4, RD 1026/2024):

- a) Os convenios colectivos de ámbito empresarial serán o marco da negociación destas medidas planificadas.
- b) Os convenios colectivos de ámbito superior á empresa serán o marco de negociación destas medidas planificadas, podendo establecer os termos e condicións en que esas medidas se adaptarán no seo das empresas.
- c) Os convenios colectivos asinados con anterioridade á entrada en vigor deste RD deben reunir a comisión negociadora para abordar exclusivamente a negociación das medidas planificadas prevista no anexo I deste RD, nos prazos establecidos no artigo 5.
- d) Cando non exista convenio de aplicación, as empresas que contén con RLPT negociarán as medidas planificadas mediante acordos de empresa.
- e) As empresas sen convenio colectivo de aplicación e que carezan de RLPT desenvolverán a negociación destas medidas planificadas segundo o artigo 6.4 deste RD.

*De canto tempo dispoñen as empresas para levar a cabo esta negociación (artigo 5 do RD 1026/2024)?*

No prazo de tres meses desde o 11 de outubro de 2024, as empresas deberán constituír a comisión negociadora para iniciar o procedemento de negociación das medidas planificadas.

As empresas sen convenio colectivo de aplicación nin RLPT, pero con obriga de negociar as medidas planificadas, terán un prazo máximo de seis meses, desde o 11 de outubro de 2024, para constituíren a comisión negociadora.

Pasados tres meses des que se comezase o procedemento de negociación das medidas planificadas sen acadar un acordo e incluílo, se corresponde, no convenio colectivo de aplicación, as empresas aplicarán o conxunto de medidas establecidas neste RD, que se continuarán aplicando ata a entrada en vigor das que se poidan negociar posteriormente.

*Como se articula o procedemento de negociación das medidas planificadas (artigo 6 do RD 1026/2024)?*

Seguindo o modelo do RD 901/2020 para a negociación dos plans de igualdade, o artigo 6 deste RD recolle esixencias similares para a composición das mesas negociadoras destas medidas:

- Empresas con varios centros: comité intercentros, de existir e de ter establecidas competencias negociadoras.

Esta comisión contará cun máximo de seis membros e a parte sindical conformarase en proporción á representatividade de cada organización no sector.

- Empresas sen representación e sen convenio colectivo aplicable: crearán unha comisión negociadora composta pola empresa e por unha representación das persoas traballadoras integrada polos sindicatos máis representativos e os sindicatos representativos no sector.

*Mellora fronte ao RD 901/2020*

Sen prexuízo do anterior, a parte social desta comisión estará validamente integrada por aquela organización ou organizacións sindicais que respondan á convocatoria da empresa no prazo de dez días hábiles, ampliables a outros dez se non houber resposta inicial.

En caso de non obter resposta neses vinte días hábiles, a empresa poderá proceder unilateralmente á determinación das medidas planificadas de acordo cos contidos recollidos neste RD.

- Empresas que teñen centros de traballo con RLPT e centros sen ela: a parte social da comisión negociadora seguirá o esquema do RD 901/2020 de plans de igualdade, incluído o relativo á composición total, que poderá ser de trece membros por cada unha das partes (social e empresarial).

En todo caso, este RD tamén inclúe a posibilidade de que as comisións contén con asesoramento externo de persoas especializadas en materia de igualdade das persoas LGTBI no eido laboral, que intervirán con voz e sen voto.

### *En que consisten as medidas planificadas?*

O capítulo III do RD 1026/2024 describe a estrutura e mais o contido mínimo que deben ter estas medidas planificadas nos convenios colectivos ou acordos de empresa (artigo 8 do RD).

Estrutura e procedemento:

- a) Determinación das partes negociadoras.
- b) Ámbito de aplicación persoal, territorial e temporal.
- c) Procedemento para solucionar as posibles discrepancias para a aplicación e interpretación das medidas acordadas.

Contido:

Polo menos, tanto os convenios colectivos como os acordos de empresa deberán recoller as **medidas planificadas dispostas no anexo I deste RD**, sen prexuízo da liberdade das partes para determinaren un contido máis amplo.

Igualmente, en todos os casos, entre esas medidas débese incluír o **protocolo fronte ao acoso e a violencia**, onde se identifiquen prácticas preventivas e mecanismos de detección e actuación fronte a estes, axustándose o seu contido ao disposto no anexo II, como mínimo.

Se a empresa, no seu protocolo vixente xeral fronte aos acosos e a violencia, xa incluíse medidas para as persoas LGTBI ou o ampliase para incluílas, entenderase como cumprida esta obriga.

### *Canto tempo duran e como se segue e avalía a aplicación destas medidas planificadas (artigo 9 do RD 1026/2024)?*

As partes negociadoras determinarán a súa vixencia por pacto no convenio colectivo de aplicación ou por negociación no acordo de empresa específico.

### *Cando entra en vigor a aplicación deste RD 10126/2024?*

O 11 de outubro de 2024 (ao día seguinte da súa publicación no BOE).

### *Cales son os contidos mínimos (anexo I do RD 1026/2024)?*

Estas medidas planificadas deberán desenvolver e asumir, polo menos, os seguintes contidos:

- Cláusulas de igualdade de trato e non discriminación.
- Acceso ao emprego.
- Clasificación e promoción profesional.
- Formación, sensibilización e linguaxe.
- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBI recollidas no convenio de aplicación na empresa ou no acordo de empresa, se é o caso, así como o seu alcance e contido.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero (Lei 4/2023).

- Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, en caso de dispoñer dun entre as medidas.
- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.

Ademais, na procura de espazos laborais diversos, seguros e inclusivos, as medidas deben recoller anotacións sobre os permisos e beneficios sociais vixentes na empresa, especificando que estes se entenderán e deberán atender á realidade das familias diversas, cónxuxes e parellas de feito LGTBI, garantindo o acceso a permisos, beneficios sociais e dereitos sen discriminación por razón de orientación sexual e expresión de xénero.

Integrarase, se for o caso, no réxime disciplinario que regulen os convenios colectivos de aplicación, infraccións e sancións por comportamentos que atenten contra a liberdade sexual, a orientación e a identidade sexual e a expresión de xénero das persoas traballadoras.

NOTA: o anexo II define o que debe incluír o protocolo de actuación fronte ao acoso e a violencia contra as persoas LGTBI; recoméndase a incorporación inmediata ao corpo normativo das empresas.