



El nuevo Reglamento LGTBI: medidas para la igualdad y no discriminación en las empresas de más de 50 trabajadores

El 9 de octubre de 2024 se publicó en el BOE el [Real Decreto 1026/2024](#) que contiene 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 que estableció la Ley 4/2023 de 28 de febrero.

A continuación, desarrollamos los **aspectos más relevantes** de la citada norma:

Ámbito de aplicación

El Real Decreto obliga y se aplicará a todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores que cuenten con **más de cincuenta personas trabajadoras** en su plantilla.

Para aquellas empresas de 50 o menos personas trabajadoras, dichas medidas serán voluntarias.

Asimismo, se aplicará a los **trabajadores cedidos de una ETT a la empresa usuaria** que deba o quiera aplicarlas durante los periodos de prestación de servicios.

El protocolo de actuación contra el acoso y la violencia hacia las personas LGTBI **se aplicará a todos los trabajadores** de la empresa, sin importar el tipo de relación jurídica que tengan con ella, siempre que realicen **su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa**, así como se aplicará a los solicitantes de empleo, al personal temporal, proveedores, clientes y visitantes, entre otros.

Para cuantificar el número de personas trabajadoras de una empresa se tendrá en cuenta la plantilla total de esta, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y formas de contratación laboral.

Procedimiento de negociación de las medidas planificadas

El Real Decreto dispone que el deber de negociar medidas planificadas **se articulará a través de la negociación colectiva** de la siguiente forma:

- a) En los **convenios colectivos de ámbito empresarial**, las medidas planificadas se negociarán en el marco de aquellos.
- b) **En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, las medidas planificadas serán negociadas en el marco de dichos convenios**, los cuales podrán establecer los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas.
- c) **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.
- d) 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 deberá realizar con una representación de los trabajadores de las personas trabajadoras integrada por los **sindicatos más representativos y los sindicatos representativos** en el sector al que pertenezca la empresa.

No obstante lo anterior, se establece expresamente que 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, y **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 el propio Real Decreto.

Contenido de las medidas planificadas

Establece el Real Decreto que los contenidos de las medidas planificadas tendrán un desarrollo transversal.

Asimismo, se establece que, 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 como mínimo el contenido dispuesto en el Anexo I de la norma, que incluye, principalmente, **lo siguiente**:

- **Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación:**

Deben contribuir 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.

- **El acceso al empleo:**

Las empresas deben contribuir a través de las medidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello se deberán establecer criterios claros y concretos para **garantizar un adecuado proceso de selección y contratación** que priorice la formación o idoneidad de la persona

para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

▪ **Clasificación y promoción profesional:**

Los convenios colectivos y los acuerdos de empresa deben **regular criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos**, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

▪ **Formación, sensibilización y lenguaje:**

Las empresas deben integrar en sus planes de formación **módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral**, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación deberá realizarse a **toda la plantilla**, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los **aspectos mínimos** que debe contener dicha formación son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las **definiciones y conceptos básicos** sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023.
- Conocimiento y difusión del **protocolo de acompañamiento** a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del **protocolo para la prevención, detección y actuación** frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Asimismo, deberán fomentarse medidas para garantizar la utilización de **un lenguaje respetuoso** con la diversidad.

▪ **Promoción de entornos laborales diversos y seguros**

▪ **Permisos y beneficios sociales:**

Los convenios o acuerdos colectivos deberán atender a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

▪ **Régimen disciplinario:**

Se deberá integrar 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 de prevención frente al acoso y la violencia para personas LGTBI:**

Su contenido deberá ajustarse como mínimo a lo dispuesto en el [Anexo II](#) de la norma, incluyendo una declaración de principios, el ámbito de aplicación, los principios rectores y garantías del procedimiento, el procedimiento de actuación y la fase de resolución, todo ello de acuerdo con el contenido y el alcance establecidos en dicho Anexo.

Asimismo, se establece que 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.

Plazo para negociar las medidas planificadas

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, **deben iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses** siguientes a la entrada en vigor de la norma (10 de octubre 2024).

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 seis meses** contados desde la entrada en vigor de este real decreto.

Asimismo, se establece que, **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.

Contacto



Carlos Mondragón
Socio de Laboral
cmondragon@duransindreu.com
93 602 52 22



Sandra Soler
Socia de Compliance
ssoler@duransindreu.com
93 602 52 22