

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

Objeto:

Desarrollo reglamentario de la obligación de contar con un conjunto planificado de **medidas y recursos** para alcanzar la **igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y trans**, en cumplimiento de lo establecido en el art. 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero ("Ley Trans / LGTBI").

Ámbito de aplicación:

- Empresas de **más de cincuenta (50) trabajadores**.
- **Alcance:** Personas trabajadoras con independencia del vínculo, empleados cedidos a través de ETT, solicitantes de puestos de trabajo, proveedores, clientes y visitas, etc.

Cómputo de la plantilla:

- **Totalidad de la plantilla** de la empresa (fijos discontinuos, contratos de puesta a disposición, contratos a tiempo parcial, contratos de duración determinada, etc.).
- **Contratos de duración determinada ya resueltos:** Computan los **vigentes en los seis (6) meses anteriores** > Cada cien (100) días trabajados o fracción computan como un trabajador más.
- **Momento temporal de referencia:**
 - a) **Último día de cada semestre** natural (30 de junio / 31 de diciembre) o;
 - b) Día de **constitución de la comisión negociadora**.

Contenido:

- Determinación de las **partes negociadoras**.
- **Ámbito de aplicación** personal, territorial y temporal.
- Procedimiento de **solución de discrepancias**.

- **Contenido mínimo (Anexo I):**
 - (i) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación;
 - (ii) Acceso al empleo;
 - (iii) Clasificación y promoción profesional
 - (iv) Formación sensibilización y lenguaje;
 - (v) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos;
 - (vi) Permisos y beneficios sociales; y
 - (vii) Régimen disciplinario.
- **Protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación ante éstos (Anexo II):**
 - (i) Declaración de principios
 - (ii) Ámbito de aplicación
 - (iii) Principios rectores y garantías del procedimiento
 - (iv) Procedimiento de actuación
 - (v) Resolución

Plazos de constitución de la Comisión Negociadora:

Empresas con obligación de implementar medidas en virtud de convenio colectivo/ acuerdo de empresa:	Constitución de la comisión negociadora en un plazo máximo de tres (3) meses siguientes a la entrada en vigor del Reglamento (10/01/2024).
Empresas obligadas sin convenio colectivo y con RLT:	
Empresas que alcancen los 51 empleados con posterioridad a la entrada en vigor del Reglamento:	Constitución de la comisión negociadora en un plazo máximo de tres (3) meses a contar desde el momento en que se alcance dicho umbral.
Empresas obligadas sin convenio colectivo y sin RLT:	Constitución de la comisión negociadora en un plazo máximo de seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor del Reglamento (10/04/2024).

Transcurridos tres (3) meses desde el inicio del procedimiento sin alcanzarse acuerdo sobre las medidas a adoptar, o en caso del que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas a negociar, se aplicarán las medidas contempladas en el Reglamento, hasta la entrada en vigor de las que posteriormente se puedan acordar por convenio colectivo o acuerdo de empresa.

Cauce de negociación:

Supuesto:	Negociación de las medidas planificadas
Convenios colectivos de empresa o de ámbito superior:	Se negociarán en el marco de éstos.
Convenios colectivos firmados con anterioridad a la entrada en vigor del Reglamento:	Con la comisión negociadora, en relación con las materias que integran el contenido mínimo (Anexo I)
Ausencia de convenio colectivo en empresas con RLT:	Con la RLT, mediante acuerdo de empresa.
Ausencia de convenio colectivo en empresas sin RLT:	Con la comisión negociadora.

Legitimación:

Legitimación (supuestos)	Por los Trabajadores	Por la Empresa
Medidas previstas en convenio colectivo de empresa y/o ámbito inferior:	Comité de empresa, delegados de personal, o secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité:	Empresario
Medidas previstas en convenio colectivo sectorial:	Sindicatos más representativos y representativos del sector	Asociaciones empresariales
Empresas sin convenio colectivo y sin RLT:	Comisión negociadora integrada por la representación de la empresa (máximo seis miembros)	Comisión negociadora integrada por: a. Sindicatos más representativos y representativos del sector (máximo seis miembros, en proporción a la representatividad) b. Organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria en el plazo de diez (10) días hábiles, ampliables por idéntico periodo. En su defecto > Determinación unilateral de las medidas por la empresa.
Empresas con centros con RLT y con centros sin RLT:	Comisión negociadora integrada por la representación de la empresa (máximo 13 miembros)	Comisión mixta conformada por la RLT de los centros con representación y personas de la parte social de los centros que no cuenten con ella (máximo 13 miembros)

Vigencia de las medidas planificadas:

- **La pactada** en el convenio colectivo o acuerdo de empresa.
- Pueden establecerse **plazos y supuestos de evaluación** del cumplimiento de las medidas planificadas (incluyendo, en todo caso, los supuestos de falta de adecuación de las medidas a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la ITSS, y cuando así lo prevean las evaluaciones anteriores).

Entrada en vigor: 10/10/2024