

laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 4/2024

11 de octubre de 2024

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

Con fecha 9 de octubre de 2024, se ha publicado en el B.O.E. 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.

Este Real Decreto desarrolla reglamentariamente la obligación legal introducida por el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 8 de febrero y que introducía la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

1. INSTRUMENTOS PARA LA NEGOCIACIÓN DE LAS MEDIDAS, RECURSOS Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

El interés fundamental de esta norma y que viene a resolver la incógnita de cómo se concretaría esta obligación legal que, en puridad, lleva en vigor desde el pasado 8 de febrero no es otro que el cómo y el cuándo deberán negociarse las diferentes medidas, recursos y el protocolo de actuación correspondiente.

Así, el instrumento elegido por el legislador en el artículo 4 de este Real Decreto, en contraposición con los planes de igualdad, es el de la negociación colectiva, elección que en la práctica supone un enfoque más ejecutivo y que previsiblemente evitará situaciones de estancamiento a la hora de constituir comisiones representativas y a la hora de las negociaciones como ha venido sucediendo con relativa frecuencia en la negociación ad hoc de planes de igualdad.



laffer

A B O G A D O S

Así y mediante la negociación e inclusión obligatorias a través de convenios colectivos, a efectos prácticos únicamente las empresas con convenio propio o que no apliquen ningún convenio colectivo deberán ser proactivas respecto de la negociación ya que para aquellas empresas que vengán aplicando convenios sectoriales esta materia será negociada en el marco de dichos convenios por aquellos sujetos legitimados para ello.

Para aquellas empresas con convenio propio o que no vengán aplicando ningún convenio colectivo sí nace sin embargo una obligación de aplicabilidad directa y respecto de la que el Real Decreto establece un plazo claro en su artículo 5 respecto de cuándo debe iniciarse el procedimiento de negociación.

Así, aquellas empresas con convenio propio o que no apliquen un convenio colectivo y cuenten con representantes legales de los trabajadores deberán iniciar el procedimiento antes del **10 de enero de 2025** o lo que es lo mismo, antes de que se cumplan 3 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto y los sujetos legitimados para ello serán los mismos que los legitimados para la negociación de convenios colectivos en virtud de lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, aquellas empresas que no apliquen un convenio colectivo y no cuenten con representantes legales de los trabajadores dispondrán de un plazo mayor, hasta el 10 de abril de 2025. Es decir, antes de que se cumplan 6 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto.

El procedimiento para la negociación en este supuesto se regula expresamente en el artículo 6 del Real Decreto, el cual establece que se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por 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 comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada una de las partes y la representación sindical se conformará en proporción a la representatividad de cada organización en el sector.



laffer

A B O G A D O S

Sin perjuicio de lo anterior, 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 10 días hábiles, ampliables en otros 10 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.

Se suavizan por tanto las obligaciones de convocatoria y se prevé expresamente un mecanismo para el caso en el que no se reciba respuesta de ninguna organización sindical.

2. MEDIDAS A IMPLEMENTAR Y PROTOCOLO ESPECÍFICO

De manera muy esquemática, el Anexo I del RD establece que las medidas aprobadas deberán desarrollar y asumir los siguientes aspectos:

- Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación
- Acceso al empleo
- Clasificación y promoción profesional
- Formación, sensibilización y lenguaje
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos
- Permisos y beneficios sociales
- Régimen disciplinario

Posteriormente, el Anexo II del RD regula el contenido mínimo de los protocolos de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que deberán ser negociados y aprobados.

The logo for Laffer Abogados features the word "laffer" in a large, white, lowercase serif font. Below it, the word "ABOGADOS" is written in a smaller, white, uppercase sans-serif font, with each letter separated by a small gap. The background of the logo is a dark, grayscale image of a hand holding a pen over a document, with a watch visible in the upper right corner.

laffer

A B O G A D O S

Nuevamente y de manera esquemática, deberán recoger al menos los siguientes aspectos:

- Declaración de principios
- Ámbito de aplicación
- Principios rectores y garantías del procedimiento
- Procedimiento de actuación
- Resolución

3. ENTRADA EN VIGOR.

Lo dispuesto en este nuevo 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 entró en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Esto es, el día 10 de octubre de 2024.

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico