

REF.LAB.: 2024/13

FECHA: 18-10-2024

ASUNTO: MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI.

Estimado cliente:

El pasado 09-10-2024 se publicó en el BOE el RD 1026/2024 de 8 de octubre, que ha entrado en vigor el día 10-10-2024, por el que se desarrollaban las medidas de igualdad y no discriminación para las personas LGTBI. Procedemos a continuación a indicar las medidas referentes al ámbito laboral.

1. Ámbito de aplicación: Las empresas con más de 50 trabajadores en plantilla (incluyendo los trabajadores de ETT) están obligadas a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluyendo un Protocolo de acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En empresas de hasta 50 trabajadores estas medidas son voluntarias.

2. Negociación: La negociación de estas medidas se inicia con la constitución de la comisión negociadora, en el plazo máximo de 3 meses a contar desde el 10-10-2024, siendo tres los escenarios posibles:

- Si hay colectivo de empresa o de ámbito superior, deben negociarse en el marco de estos convenios.
- Si no existe convenio colectivo, pero sí hay Representantes Legales de los Trabajadores (RLT), se negocian mediante acuerdos de empresa.
- Si no hay convenio colectivo aplicable ni RLT, se ha de constituir una comisión negociadora entre la empresa y los sindicatos representativos en el sector al que pertenezca la empresa. El plazo máximo para la constitución de la comisión negociadora es de 6 meses.

En cualquier caso, si transcurren 3 meses desde el inicio del procedimiento de negociación sin haber alcanzado acuerdo, se aplicarán las medidas planificadas contenidas en el Anexo I del RD 1026/2024, hasta que entren en vigor las que posteriormente puedan acordarse en convenios colectivos o en acuerdos de empresa.

3. Contenido mínimo y vigencia de las medidas:

- 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.

Las medidas tendrán la vigencia que se pacte en el convenio colectivo aplicable o en el acuerdo de empresa.

4. Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI: Las medidas incluirán un Protocolo donde se identifiquen las prácticas preventivas, los mecanismos de detección y de actuación frente a todo ello. El Anexo II del RD 1026/2024 contiene la estructura y contenido mínimo de este Protocolo.

Se entenderá cumplida esta obligación del Protocolo LGTBI si la empresa cuenta con un Protocolo general frente al acoso y violencia que incluya medidas para las personas LGTBI.

El protocolo no solo se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, sino también a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de las ETT, y a proveedores, clientes y visitas.

Quedamos a su disposición por si tienen alguna duda sobre este asunto.

Atentamente.

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.