



Importantes novedades para las empresas en materia LGTBI

El pasado día 09 de octubre de 2024 se publicó en el BOE 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 (en adelante, "Real Decreto 1026/2024").

Este Real Decreto desarrolla apartados de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (en adelante, "Ley LGTBI"), la cual obliga a las **empresas de más de cincuenta (50) personas trabajadoras** a contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Respecto a las novedades que incluye este Real Decreto, destacamos la siguientes:

1.- Existe la obligación de negociar las medidas planificadas a través de la negociación colectiva:

- Entidades que dispongan de un convenio colectivo propio o, en su caso, representación de las personas trabajadoras (Comité de Empresa, Delegados de Personal): deberán constituir una **comisión negociadora** en el plazo máximo de tres (3) meses tras la entrada en vigor de esta norma –es decir, el 10 de enero de 2025–.
- Entidades sin representación legal de las personas trabajadoras: deberán constituir una comisión negociadora con los sindicatos en el plazo máximo de seis (6) meses –es decir, el 10 de abril de 2025–. En este caso, los sindicatos disponen de un plazo de diez

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

(10) días hábiles para responder a la convocatoria remitida por la entidad, ampliable en otros diez (10) días hábiles si no hubiera respuesta. Transcurrido dicho plazo, la entidad podrá determinar las medidas que se desarrollarán de manera unilateral.

Una vez constituida la comisión negociadora, se iniciarán las negociaciones. En caso de que transcurran tres (3) meses sin que se haya alcanzado un acuerdo, la entidad aplicará las medidas previstas en el Real Decreto 1026/2024, sin perjuicio de que estas medidas puedan determinarse mediante posterior acuerdo.

2.- El Real Decreto prevé las medidas mínimas que deberán implantarse en cualquier caso:

- Cláusulas de Igualdad de Trato y No Discriminación: se implantarán este tipo de cláusulas para avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI.
- Acceso al Empleo: Se deberán establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación y erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI. Asimismo, se formará adecuadamente a las personas que participan en los procesos de selección.
- Clasificación y Promoción Profesional: se establecerán criterios en esta materia para evitar cualquier discriminación contra las personas LGTBI.
- Formación, sensibilización y lenguaje: en los planes de formación se establecerán módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI. Se formará a toda la plantilla y se garantizará la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos. Esta protección se realizará, especialmente, a través de protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.
- Permisos y beneficios sociales: se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute de los permisos previstos por la normativa de aplicación, con especial atención a las personas trans.
- Régimen disciplinario: se integrarán en el régimen disciplinario los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.



TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Bufete Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Bufete Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.