

Estimados clientes,

Con fecha 9 de octubre de 2024, se publicó en el Boletín Oficial del Estado, 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, el cual entrará en vigor el 10 de octubre de 2024.

Este Real Decreto, refleja el desarrollo reglamentario 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 LGTBI. En dicha norma, se establecía la obligatoriedad para aquellas empresas con más de cincuenta trabajadores de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, y que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI.

El capítulo II de este Real Decreto, fija los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas: el instrumento en el que se insertarán –que será distinto en función tanto de la existencia, o no, de convenio colectivo aplicable, como de su ámbito–, el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.

El plazo para llevar a cabo la negociación de las medidas planificadas, serán los siguientes:

- a) Empresas sujetas a convenio colectivo, acuerdo de empresa o con representación legal de los trabajadores, plazo máximo de 3 meses, hasta el 09 de enero de 2025.
- b) Empresas sin convenio colectivo, acuerdo de empresa ni representación de los trabajadores, plazo máximo de 6 meses, hasta el 09 de abril de 2025.

Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las mismas, 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

El capítulo III desarrolla el contenido de las medidas planificadas, destacando, en primer lugar, su necesario carácter transversal. Posteriormente se establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa.

Por último, los anexos recogen las medidas planificadas que como mínimo deben contemplarse y la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

Pueden acceder al texto normativo en el siguiente enlace:

<https://www.boe.es/boe/dias/2024/10/09/pdfs/BOE-A-2024-20402.pdf>

Sin otro particular, y esperando que la información sea de interés, quedamos como siempre a su disposición para cualquier cuestión que precisen.

Reciban un cordial saludo,