



elkar-lan  
S. COOP.

KOOPERATIBAK SUSTATZEKO ELKARTEA  
SOCIEDAD PARA LA PROMOCIÓN DE COOPERATIVAS

Entidad declarada de UTILIDAD PÚBLICA  
HERRI ONURAKO izaera emandakoa

Elkar-Lan, S. Coop.  
San Vicente, 8 - 9.º Izq. (Edif. Albia II)  
48001 BILBAO  
Tel.: 94 470 37 60  
Fax: 94 470 37 61  
e-mail: [elkarlan@elkarlan.coop](mailto:elkarlan@elkarlan.coop)  
[www.elkarlan.coop](http://www.elkarlan.coop)

Bilbao, 11 de octubre de 2024

ASUNTO: **DESARROLLO DEL CONJUNTO PLANIFICADO DE LAS MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS**

Estimada/o amiga/o:

El 9 de octubre, se ha publicado 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, cuyo texto íntegro puedes bajar de nuestra página web [www.elkarlan.coop](http://www.elkarlan.coop)

De la citada norma resaltamos lo siguiente

## 1.- OBJETO

El desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI (en adelante, «medidas planificadas»), establecida en el artículo 15.1 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.

## 2.- AMBITO DE APLICACIÓN

En **todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras** (en dicho computo entran todas las modalidades contractuales.

En las **empresas con 50 o menos personas trabajadoras** la negociación de las medidas planificadas será voluntaria.

**El protocolo** de actuación frente a frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará:

- a las **personas que trabajan en la empresa**, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa,
- a quienes **solicitan un puesto de trabajo**,
- al **personal de puesta a disposición**,
- a **proveedores, clientes y visitas**, entre otros.

### **3.- PLAZO PARA LLEVAR A CABO LA NEGOCIACION O DETERMINACION DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS**

#### **3.1- EMPRESAS OBLIGADAS POR CONVENIO O ACUERDOS DE EMPRESA O EMPRESAS SIN CONVENIO, CON REPRESENTACION LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

Deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora **dentro del plazo máximo de los tres meses** siguientes a la entrada en vigor de este real decreto, esto es **a partir del 10 de octubre**.

#### **3.2. EMPRESAS ACTUALMENTE NO ESTÁN OBLIGADAS PERO QUE SI LO ESTARÁN CUANDO LLEGUEN A TENER MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS**

El mismo plazo para el supuesto anterior (tendrán que iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora) **dentro del plazo máximo de los tres meses** una vez supere el número de 50 personas trabajadoras

#### **3.3. EMPRESAS SIN CONVENIO COLECTIVO Y SIN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

El plazo que se fija para la constitución de la Comisión Negociadora es de **seis meses** a contar desde la entrada en vigor del presente real decreto a **partir del 10 de octubre**

**Muy importante:** Se determina en el presente RD que, **si transcurren tres meses** desde el **inicio del procedimiento de negociación** de las medidas planificadas al que se hace referencia en los 3 supuestos anteriores, **sin que se haya alcanzado un acuerdo** sobre las mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, **las empresas obligadas a negociar** las medidas planificadas **aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el RD**

Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenios colectivos o acuerdos de empresa.

### **4. MEDIDAS PLANIFICADAS**

Se delimitan, en el Anexo I del RD, ya que en el mismo se determina que deben desarrollar y asumir los siguientes contenidos

Las medidas planificadas deberán desarrollar y asumir, al menos, los siguientes contenidos:

- *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*

Desarrollándose en el Anexo I, cada uno de los citados contenidos.

## **5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI**

Su estructura y contenido se relaciona en el Anexo II del RD, que prescribe, que como mínimo, deben de tratarse/abordarse los siguientes apartados:

a) **Declaración de principios** en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

### **c) Principios rectores y garantías del procedimiento**

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) **Procedimiento de actuación.** (muy desarrollado en el anexo II del RD)

e) **Resolución:** en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

## **6. COMO ACTUAR SI LA EMPRESA NO TIENE REPRESENTANTES LEGALES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**

El RD viene a precisar la siguiente actuación

**En las empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras** 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.
- Sin menoscabo de lo expuesto en párrafo precedente, **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 diez días hábiles, ampliables en otros diez 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 el RD.

Si tienes alguna duda, estamos a tu entera disposición.

Fco. Javier Sanz Santaolalla  
Director