

PLAN PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS LGTBI

Como ya apuntamos en una entrada anterior, 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, estableció en su Art. 15 que las empresas de más de 50 personas trabajadoras debían contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de dicha ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que debía incluir un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, señalando que *“el contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”*.

Pues bien, dicho desarrollo reglamentario se ha hecho efectivo con 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, publicado en el BOE de 9 de octubre de 2024.

La obligación, por lo tanto, de contar con un Plan de medidas y recursos para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incumbe a las empresas que tengan una plantilla de más de 50 trabajadores. A estos efectos, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluyendo a los trabajadores con contratos a tiempo parcial, con contratos fijos discontinuos y con contratos de duración determinada, debiendo contabilizar todos los contratos en vigor en el momento de realizar el cálculo que deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año, debiendo añadir a ese número los trabajadores con contratos de duración determinada, que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este último caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más. bufediar@diazarias.com

El deber de negociar medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva. En ausencia de convenio colectivo de aplicación, las medidas planificadas se negociarán con representación legal de las personas trabajadoras mediante acuerdos de empresa.

En estos dos casos las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de las medidas planificadas mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los 3 meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre (hasta el 8 de enero de 2025). Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación sin que se haya alcanzado un acuerdo o en el supuesto de que el convenio colectivo de aplicación no incluya las medidas planificadas, las empresas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en los Anexos del Real Decreto.

En las empresas donde no existan representantes de los trabajadores y carezcan de convenio colectivo de aplicación, 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. A tal fin, las empresas obligadas deberán dirigirse a tales organizaciones sindicales que a su vez deberán responder a esa convocatoria empresarial en el plazo de 10 días hábiles, ampliables en otros diez días hábiles si ninguna respondiera en el primer periodo, debido constituirse, en su caso, la comisión negociadora en el plazo de 6 meses a partir del 8 de octubre de 2024. Si pese a lo señalado, la empresa no

obtuviera respuesta de las organizaciones sindicales, podrá proceder unilateralmente a la determinación de las medidas planificadas previstas en el propio Real Decreto.

Los Anexos del Real Decreto 1026/2024 recogen las medidas planificadas que como mínimo deben contemplarse en el Plan y la estructura y contenido del Protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género

