

MESURES PER LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ DE LES PERSONES LGTBI A LES EMPRESES

ANÀLISI DEL RD 1026/2024

GABINET JURÍDIC DE CGT CATALUNYA





Catalunya, setembre 2025

El contingut d'aquest dossier ha estat elaborat pel Gabinet jurídic de CGT Catalunya.
<https://cgtcatalunya.cat/>

Podeu trobar el Reial Decret 1026/2024 a: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/10/08/1026/con>

Les empreses de més de 50 persones treballadores tenen la obligació de comptar amb un conjunt planificat de mesures (en endavant mesures planificades) i recursos per aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI.

Aquest ha d'incloure un protocol d'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI, d'acord amb l'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

L'objectiu del Reial Decret és el desenvolupament reglamentari d'aquesta obligació legal.

En aquest document s'analitza el marc legal, les mesures recollides i s'afegeix una sèrie de recomanacions per guiar l'acció sindical en aquest àmbit.

1. QUANTIFICACIÓ DEL NÚMERO DE PERSONES TREBALLADORES DE L'EMPRESA

Es tindrà en compte la plantilla total de l'empresa, amb independència de la tipologia de la contractació laboral. A aquest total s'hi hauran de sumar els contractes de durada determinada que hagin estat vigents a l'empresa durant els sis mesos anteriors i s'hagin extingit en el moment d'efectuar el còmput, en aquest cas, cada cent dies treballats o fracció es computaran com una persona treballadora més.

El còmput derivat dels càlculs referits s'haurà d'efectuar el darrer dia dels mesos de juny i desembre de cada any.

En cas que s'arribi o superi el total de 50 persones treballadores, les mesures planificades són obligatòries.

2. PROCEDIMENT DE NEGOCIACIÓ DE LES MESURES PLANIFICADES

Les mesures planificades es negociaran mitjançant negociació col·lectiva i de la següent forma:

- En els convenis col·lectius d'àmbit empresarial, les mesures planificades es negociaran en el marc d'aquests.

- En els convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa, les mesures planificades seran negociades en el marc d'aquests convenis, els quals podran establir els termes i condicions en les que tals mesures s'adaptaran al sí de les empreses.
- Respecte dels convenis col·lectius que s'hagin firmat amb anterioritat a l'entrada en vigor del Real Decret, la comissió negociadora es reunirà per abordar la negociació de les mesures planificades en els terminis que més tard es referiran.
- En absència de conveni col·lectiu aplicable, les empreses que comptin amb representació legal de les persones treballadores negociaran les mesures planificades mitjançant acords d'empresa.
- A les empreses que no comptin amb conveni col·lectiu d'aplicació ni representació legal de les treballadores, la negociació d'aquestes mesures planificades es farà d'acord amb el procediment que s'exposarà més endavant.

3. TERMINI PER DUR A TERME LA NEGOCIACIÓ O DETERMINACIÓ DE LES MESURES PLANIFICADES

Les empreses obligades a negociar les mesures planificades que regulin les seves condicions laborals a través de convenis col·lectius o acords d'empresa, així com aquelles empreses que manquin de conveni col·lectiu d'aplicació i complint amb representació legal de les persones treballadores, hauran d'iniciar el procediment de negociació de les mesures planificades mitjançant la constitució de la comissió negociadora dins el termini màxim dels tres mesos següents a l'entrada en vigor del real decret.

Per a les empreses que en el moment d'entrada en vigor del real decret no estiguessin incloses al seu àmbit d'aplicació, el termini anterior començarà a comptar-se des del moment que arribin a ser 50 treballadors.

A les empreses que, tenint la obligació de negociar mesures planificades, no comptin amb conveni col·lectiu d'aplicació i manquin de RLT, el termini màxim per la constitució de la comissió negociadora serà de sis mesos comptats des de l'entrada en vigor del real decret.

Passats tres mesos des de l'inici del procediment de negociació de les mesures planificades sense que s'hagi arribat a un acord o en el cas que el conveni no inclogui les mesures planificades, aquelles empreses que estiguin obligades a negociar les mesures planificades aplicaran el conjunt de mesures que s'estableixen al Reial Decret i es seguiran aplicant fins que entrin en vigor les que posteriorment es puguin acordar mitjançant convenis col·lectius o acords d'empresa.

4. PROCEDIMENT DE NEGOCIACIÓ DE LES MESURES PLANIFICADES

Legitimació: serà la mateixa que per negociar convenis col·lectius que estableix l'Estatut dels Treballadors.

A les empreses que no tinguin conveni col·lectiu aplicable i no tinguin representació legal dels treballadors, la negociació es durà a terme a través de les comissions negociadores regulades a l'apartat 6.4 del mateix reial decret.

A les empreses amb diversos centres de treball, negociarà el comitè intercentres, en cas que existeixi i tingui establertes competències per la negociació.

A les empreses on no existeixin les representacions referides i que manquin de conveni d'aplicació, es crearà una comissió negociadora constituïda, d'una part, per la representació de l'empresa i, de l'altre, per una representació de les persones treballadores integrada pels sindicats més representatius i els sindicats representatius en el sector al que pertanyi l'empresa.

La comissió negociadora comptarà amb un màxim de sis membres per cadascuna de les parts i la representació sindical es conformarà en proporció a la representativitat de cada organització del sector.

La part social estarà vàlidament integrada per les organitzacions sindicals que responguin a la convocatòria de l'empresa en el termini de 10 dies hàbils, ampliables en uns altres 10 dies hàbils si cap respongués en el primer període. En cas que no s'obtingui resposta, l'empresa podrà procedir unilateralment a la determinació de les mesures planificades d'acord amb el que estableix el real decret.

Si existeixen centres de treball amb representació legal de persones treballadores i centres de treball sense ella, la part social de la comissió negociadora estarà integrada, per una part, pels representants legals de les persones treballadores dels centres que comptin amb ella i, per altre, per persones integrants de la part social, constituïda conforme els paràgrafs anteriors, en representació de les persones treballadores dels centres que no comptin amb ella. En aquest cas, la comissió negociadora comptarà amb un màxim de 13 membres per cadascuna de les parts, social i empresarial.

En tots els casos referits, les comissions podran comptar amb el suport i assessorament extern de persones especialitzades en matèria d'igualtat de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, que intervindran amb veu i sense vot.

Les persones que integren la comissió i les persones expertes que l'assisteixin hauran d'observar el deure de sigil i confidencialitat respecte la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservada. En tot cas, cap tipus de document entregat per l'empresa a la comissió podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit d'aquella, ni amb finalitats diferents de les que van motivar la seva entrega.

A la negociació de les mesures s'haurà de garantir el respecte a la intimitat de les persones treballadores.

5. MESURES PLANIFICADES

Les mesures planificades hauran de desenvolupar i assumir, com a mínim, els següents continguts:

5.1 CLÀUSULES D'IGUALTAT DE TRACTE I NO DISCRIMINACIÓ

Els convenis col·lectius o acords d'empresa recolliran en el seu articulat clàusules d'igualtat de tracte i no discriminació per contribuir a crear un context favorable a la diversitat i avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI, amb referència expressa no només a l'orientació i identitat sexual sinó

també a l'expressió de gènere o característiques sexuals.

5.2 ACCÉS AL TREBALL

Les empreses hauran de contribuir mitjançant les mesures establertes en conveni col·lectiu a erradicar estereotips en l'accés al treball de les persones LGTBI, en especial a través de la formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció.

S'hauran d'establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com col·lectiu especialment vulnerable.

5.3 CLASSIFICACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Els convenis col·lectius i els acords d'empresa regularan criteris per la classificació, promoció professional i ascens, de forma que no comportin discriminació directa o indirecta per les persones LGTBI, basant-se en elements objectius, entre altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions.

5.4 FORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I LLENGUATGE

Les empreses hauran d'integrar als seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació anirà dirigida a tota la plantilla, incloent els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores amb responsabilitat en la direcció de personal i recursos humans. Aspectes mínims a contenir:

Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI recollides en el conveni o convenis d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa en el seu cas, així com l'abast i contingut de les mateixes.

Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes a la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones

trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en la ocupació, en cas que es disposi del mateix.

Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Es fonamentaran mesures per garantir l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

5.5 ENTORNS LABORALS DIVERSOS, SEGURS I INCLUSIUS

Es promourà l'heterogeneïtat de les plantilles per aconseguir entorns laborals diversos, inclusivament i segurs. Per això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment, a través dels protocols contra l'assetjament i la violència en el treball.

6. PERMISOS I BENEFICIS SOCIALS

Els convenis o acords col·lectius hauran d'atendre a la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI, garantint l'accés als permisos, beneficis socials i drets sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere.

Es garantirà a totes les persones treballadores el gaudi en condicions d'igualtat dels permisos que estableixin els convenis o acords col·lectius per l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.

7. S'integraran, en el seu cas, en el règim disciplinari que es reguli en els convenis col·lectius, infraccions i sancions per comportaments que atemptin contra la llibertat sexual, l'orientació i identitat sexual i l'expressió de gènere de les persones treballadores.

6. MÍNIMS DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT

El Real Decret inclou l'estructura i contingut mínim del protocol davant situacions d'assetjament per orientació i identitat sexual i expressió de gènere:

a) Declaració de principis que manifesti el compromís explícit i ferm de no tolerar en el sí de l'empresa cap tipus de pràctica discriminatòria considerada com assetjament per raó d'orientació i identitat sexual i expressió de gènere, quedant prohibida expressament qualsevol conducta d'aquesta naturalesa.

b) Àmbit d'aplicació: el protocol serà d'aplicació directa a les persones que treballen a l'empresa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta, sempre que desenvolupin la seva activitat dins l'àmbit organitzatiu de l'empresa.

També s'aplicarà a les persones que sol·liciten un lloc de treball, al personal de posada a disposició, persones proveïdores, clients i visites, entre d'altres.

c) Principis rectors i garanties del procediment:

- Agilitat, diligència i rapidesa en la investigació i resolució de la conducta denunciada que han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis ue es determinin per cada part del procés i que constaran al protocol.
- Respecte i protecció de la intimitat i dignitat a les persones afectades oferint un tractament just a totes les implicades.
- Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment tenen la obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, no transmetran ni divulgaran informació sobre el contingut de les denúncies presentades, en procés d'investigació, o resoltes.
- Protecció suficient de la víctimes davant possibles represàlies, atenent a la cura de la seva seguretat i salut, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que es derivin d'aquesta situació i considerant especialment les circumstàncies laborals que envoltin a la persona agredida.

- Contradicció a fi de garantir una audiència imparcial i un tracte just per totes les persones afectades.
- Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en una modificació de les condicions laborals de la víctima l'empresa l'haurà de restituir en les condicions anteriors, si així ho sol·licités.
- Prohibició de represàlies: queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per fer-ho, compareguin com a testimonis i ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

d) Procediment d'actuació: el protocol determinarà el procediment per la presentació de la denúncia o queixa, així com el termini màxim per la seva resolució, sens perjudici de l'aplicació de les disposicions previstes a la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, en el seu respectiu àmbit personal i material.

La denúncia es pot presentar per la persona afectada o per qui aquesta autoritzi, mitjançant el procediment acordat per fer-ho i davant la persona que es determini de la comissió encarregada del procés d'investigació. ULL: ALTERNATIVA SI L'ASSETJADORA ÉS LA PERSONA DETERMINADA PER LA COMISSIÓ.

En cas que la denúncia no sigui presentada directament per la persona afectada, s'haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat per iniciar les actuacions del protocol.

Un cop rebuda la queixa o denúncia i, un cop constatada la situació d'assetjament s'adoptaran mesures cautelars o preventives que apartin a la víctima de la persona assetjadora mentre es desenvolupa el procediment d'actuació fins la seva resolució.

En el termini màxim dels dies hàbils acordats i des que es convoca la comissió, aquesta ha d'emetre un informe vinculant en un dels sentits següents:

- Constatar indicis d'assetjament objecte del protocol i, si procedeix, proposar l'obertura de l'expedient sancionador.

- No apreciar indicis d'assetjament objecte del protocol.

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la descripció dels fets, la metodologia utilitzada, la valoració del cas, els resultats de la investigació i les mesures cautelars o preventives, si procedeix.

e) Resolució: en aquesta fase es prendran les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe emès per la comissió.

Si hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere, s'instarà la incoació d'un expedient sancionador per una situació provada d'assetjament, es demanarà l'adopció de mesures correctores, i, si procedeix, es continuaran aplicant les mesures de protecció a la víctima. Si no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament es procedirà a arxivar la denúncia.

7. RECOMANACIONS

Incloure als acords avaluacions periòdiques per part de la comissió de l'acord en relació a la seva aplicació perquè, si no, no serveix de res.

Sancions hi haurà les de la llosa si no es segueixen les mesures. Aquí la secció sindical haurà d'estar pendent com en la resta d'incompliments empresarials.

Depèn de com, convocar vaga durant la negociació de l'acord des del principi perquè si no s'arriba a un acord de moment l'empresa ha d'aplicar les mesures planificades del decret i prou. És un mínim, al meu entendre, molt bàsic i que com és normativa de nova implementació s'haurà de veure com entén que s'aplica correctament per part d'inspecció.

Establir un protocol de transició persones trans a l'empresa (amb inclusió de permisos remunerats).

Comissions negociadores de l'acord i conveni: les comissions podran comptar amb el suport i assessorament extern de persones especialitzades en matèria d'igualtat de les persones lgtbi en l'àmbit laboral, que intervindran amb veu i sense vot.

A la vegada, les seccions sindicals que participin a la comissió negociadora podran estar acompanyades per companyes assessores del sindicat, com en qualsevol negociació col·lectiva.

És molt important el que es posi en el conveni col·lectiu o acord d'empresa per que es materialitzin les mesures de forma efectiva.

