



Guía

para no perderse en el

Real Decreto 1026/2024

por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.



CCOO

The logo for CCOO (Comisión Obrera de Control de Oportunidades) is displayed in white on a red background. Above the letters is a horizontal bar with six colored segments: orange, yellow, green, blue, and purple.

Edita:

**Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad
y Condiciones de Trabajo de CCOO**

C/Fernández de la Hoz 12, 28010 Madrid

mujeres@ccoo.es

www.ccoo.es/Mujeres_e_Igualdad

Índice

Introducción	5
Marco normativo de la Unión Europea y de España en materia laboral	6
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	11
1. Ámbito de aplicación	11
2. Cálculo de la plantilla.....	11
3. Cuándo se realiza el cómputo de la plantilla.....	12
4. Situaciones a tener en cuenta ante el deber de negociar	12
5. Configuración de las comisiones negociadoras.....	12
6. Plazo para llevar a cabo la negociación o determinación de las medidas planificadas	14
7. Apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad LGTBI en el ámbito laboral	14
8. Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa	15
9. Vigencia de las medidas planificadas	15
10. Cuando se negocian las medidas	15
11. Otros aspectos a contemplar	16
Anexo I: Medidas Planificadas.....	17



Introducción

Los derechos laborales de las personas trabajadoras LGTBI+ son derechos y deben formar parte del trabajo sindical. La sindicalización y la defensa de las personas LGTBI+, en el empleo y en la sociedad, contribuye a que CCOO se configure como la organización sindical más representativa en el mundo del trabajo.

Todas las personas trabajadoras tienen el derecho a ser protegidas contra todas las discriminaciones. Que estas últimas estén basadas en la orientación y diversidad sexual así como en la expresión de género y/o pertenencia a una familia diversa no difieren de ninguna de las otras discriminaciones. Son todas condenables según la ley dado que no hay discriminaciones menos graves que otras. La actividad sindical se centra en la igualdad de derechos y el respeto de la dignidad de las trabajadoras y los trabajadores en el lugar de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o expresión de género. Por lo tanto, un objetivo importante de CCOO es promover un entorno laboral libre de discriminación. La diversidad dentro de la empresa debe ser un reflejo de la diversidad existente en la sociedad. La LGTBIfobia atenta contra los derechos y la dignidad de las personas trabajadoras. Por ello, el sindicato debe actuar contra la LGTBIfobia a la vez de prevenir las discriminaciones resultantes.

Las discriminaciones basadas en la orientación o diversidad sexual y la expresión de género en el lugar de trabajo tienen consecuencias tan graves como la denegación o la pérdida de un empleo, tener dificultades en el acceso a la formación, a la promoción, desarrollo de la carrera, a ser objeto de burlas, a ser víctimas de intimidación y acoso. Además, las trabajadoras y trabajadores LGTBI+ pueden optar por excluirse ante el miedo a ser estigmatizadas/os. Conscientes de estas realidades y situaciones que muchas personas experimentan en su piel, CCOO ha ido trabajando (y continúa haciéndolo) en el convencimiento que la actividad sindical es básica y necesaria para revertir estas discriminaciones.

Marco normativo

de la Unión Europea y de España en materia laboral

Desde 2003¹ quedó expresamente prohibido en la Unión Europea (UE) discriminar a las personas en materia laboral por motivos de su orientación sexual. La legislación obliga a todos los países de la UE a proporcionar protección jurídica contra la discriminación a la hora de solicitar un puesto de trabajo, obtener una promoción y asistir a formación, así como en materia de condiciones de trabajo, salario y despido.

Esta protección incluye la defensa contra la discriminación y el acoso en el ámbito laboral y de la seguridad social por motivos de reasignación de sexo, quedando regulado en las siguientes directivas:

- La Directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE): consagra el derecho a la no discriminación ni al sometimiento al acoso en contextos laborales por motivos de orientación sexual. En una sentencia de 2020 (asunto C-507/18), el TJUE aclaró que una declaración pública de una persona descartando la contratación de una persona de determinada orientación sexual puede constituir una discriminación directa.
- La Directiva de Igualdad de Género (Directiva 2006/54/CE): consagra el derecho a la no discriminación, ni a ser objeto de hostigamiento en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo (incluyendo la remuneración) y los regímenes de seguridad social ocupacional por razón de sexo, incluida la reasignación de género. El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres impide el despido por causa relacionada con el cambio de sexo.

España, como Estado miembro de la UE, adopta lo dictado y establecido por ésta, pero, además, se caracteriza por tener un sistema democrático con un marco normativo avanzado en cuanto a igualdad se refiere, marco en el que se continúa trabajando y ampliando.

En el artículo 14 de la Constitución Española se reconoce que *“los españoles son*

¹ La directiva 2000/78/CE fue aprobada por unanimidad de los Estados miembros en 2000. Los quince «antiguos» Estados miembros (Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Suecia) debían transponerla en derecho interno en diciembre de 2003, los diez «nuevos» Estados miembros (Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia y la República Checa) en mayo de 2004 y Bulgaria y Rumanía en enero de 2007.

iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social", el artículo 9.2 *"protege la igualdad de toda la ciudadanía sin realizar ningún tipo de distinción"* y el artículo 10 fija la *"inviolabilidad de la dignidad de la persona, de sus derechos y del libre desarrollo de la personalidad"*.

De forma más concreta, en el ámbito laboral, el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores establece que los trabajadores tienen *"derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español"*; igualmente el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho *"Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo"*.

La aprobación de la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación* y 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* introdujeron cambios importantes en el Estatuto de los Trabajadores modificando diferentes artículos de la siguiente forma:

Art. 4.2.c) *A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, **orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales**, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.*

Art 17 *Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones*

*de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, **orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales**, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.*

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.

A su vez persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. Dentro de los ámbitos de aplicación en primer lugar se refiere al *Empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.*

En lo relativo al ámbito laboral cabe destacar:

Art. 9 Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena:

- Se prohíbe el establecimiento de limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

- Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta.
- También manda a los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas velar por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta según las causas previstas en esta ley, a la vez que indica a modo de medida positiva el currículum de vida anónimo.
- Igualmente destaca la relevancia del papel de la Inspección de Trabajo que *deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.*

Así mismo, la ley hace una llamada a la negociación colectiva (art.10), en la que no se podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Hace referencia al establecimiento de medidas de acción positiva destinada a prevenir, eliminar y corregir la posible discriminación en el empleo y las condiciones de trabajo.

Hace una llamada al deber de vigilancia (art. 10) de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) indicándoles que velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

El art. 30 reafirma la inversión de la carga de la prueba, de tal forma que cuando la parte actora o parte interesada alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

El capítulo relativo a las infracciones califica como infracción grave, entre otras causas, *los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, por asociación, por error, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción*

de discriminar a una persona por razón de las causas previstas en el art. 2 de la ley, en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable, así como Toda conducta de represalia en los términos previstos en el artículo 6 de la ley.

A su vez, califica como infracción muy grave "Los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple" y "Las conductas de acoso discriminatorio reguladas en el artículo 6."

La Disposición adicional quinta establece que "Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas elaborarán un informe con carácter anual sobre el cumplimiento de las disposiciones previstas en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación."



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 Real Decreto 1026/2024 tiene por 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, 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.*

1. Ámbito de aplicación

Este reglamento se aplicará a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla.

La negociación de las medidas planificadas será voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

2. Cálculo de la plantilla

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, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

Cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

Para los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad y que hayan estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores y se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo se contemplará: cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

3. Cuándo se realiza el cómputo de la plantilla

El Real Decreto fija dos fechas al año: el último día de los meses de junio y diciembre.

En los casos en que se deba formar una comisión negociadora, el cómputo de la plantilla será el efectuado el día de la constitución de dicha comisión y hasta que concluya el periodo de vigencia de las medidas planificadas, aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta y uno.

4. Situaciones a tener en cuenta ante el deber de negociar

- En los convenios colectivos de empresa, se negociarán en el marco de los mismos.
- En los convenios de ámbito superior se negociarán en el marco de dichos convenios supraempresariales. En los mismos se podrán establecer los términos y condiciones en los que las medidas se adaptarán en las empresas.
- En los convenios firmados con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto, la comisión negociadora se reunirá para abordar exclusivamente la negociación de las medidas previstas en el anexo I, según los plazos especificados en el art. 5.
- En aquellos casos en los que no exista convenio colectivo de aplicación, y exista representación sindical, las medidas serán negociadas mediante acuerdos de empresa.
- En las empresas en que no exista convenio colectivo de aplicación y tampoco se cuente con representación legal de las personas trabajadoras, la negociación de las medidas se realizará a través de una comisión negociadora (art. 6.4).

5. Configuración de las comisiones negociadoras

La legitimación para negociar en convenio colectivo las medidas planificadas será la prevista en el artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa (sectoriales, grupo de empresas) los sindicatos que cuenten con al menos el 10% del total de representantes de las personas trabajadoras. Y siempre los sindicatos más representativos.

En empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras y cuenten con uno o varios centros de trabajo: el comité de empresa (si cuenta con un solo centro de trabajo) o el comité intercentros (en el caso que exista y tenga establecidas competencias para la negociación). La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En empresas sin convenio colectivo de referencia ni representación legal de las personas trabajadoras: la comisión negociadora estará 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 parte. Esta comisión será válida cuando, en el plazo de 10 días hábiles, una organización u organizaciones sindicales respondan a la convocatoria realizada por la empresa. Este plazo se ampliará en otros 10 días hábiles si no se hubiese obtenido respuesta.

Transcurrido este nuevo plazo, la empresa podrá proceder a la determinación de las medidas planificadas de acuerdo con los contenidos recogidos del Real Decreto.

En empresas que cuenten con centros con representación legal y centros sin representación legal: en la comisión, la representación de las personas trabajadoras se conformará, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con representación legal. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

6. Plazo para llevar a cabo la negociación o determinación de las medidas planificadas

- a) Empresas que regulan sus condiciones laborales a través de convenios colectivos o acuerdos de empresa, así como aquellas que carezcan de convenio colectivo de aplicación y cuenten con la representación legal de las personas trabajadoras: el plazo máximo para constituir la mesa negociadora será de tres meses siguientes a la entrada en vigor del Real Decreto o en el momento en que alcancen el número de personas de plantilla que lo hacen obligatorio.
- b) Empresas que teniendo la obligación de negociar medidas planificadas no cuenten con convenio colectivo de aplicación y carezcan de la representación: el plazo máximo para la constitución de las mesas negociadoras será de seis meses a partir de la entrada en vigor del Real Decreto.

Transcurridos tres meses desde el inicio del procedimiento de negociación de las medidas planificadas sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre las mismas o en el supuesto de que el convenio colectivo de referencia no incluya las medidas planificadas, las empresas aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el reglamento.

7. Apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad LGTBI en el ámbito laboral

Las comisiones negociadoras podrán contar con apoyo y asesoramiento externo de personas especializadas en materia de igualdad LGTBI+ en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

Las personas que integran la comisión negociadora, así como, las personas expertas que las asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

En la negociación de las medidas planificadas deberá garantizarse el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.

8. Estructura y contenido de las medidas planificadas en los convenios colectivos o acuerdos de empresa

1. Empresas que carecen de un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa: el acuerdo se estructurará, al menos, con el siguiente contenido:
 - a) Determinación de las partes negociadoras
 - b) Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal.
 - c) El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación de las medidas acordadas.
2. Empresas que cuenten con convenio colectivo de ámbito superior a la empresa: el ámbito personal, territorial y temporal será el establecido en el propio convenio colectivo.

En las empresas en las que sea de aplicación más de un convenio colectivo de ámbito superior que establezcan medidas en el desarrollo de este Real Decreto, será necesario garantizar la coherencia entre las medidas según los diferentes ámbitos

En todos los casos los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el anexo I del Real Decreto, así como de un protocolo contra la violencia contra las personas LGTBI+, cuyo contenido se ajustará, como mínimo, al anexo II del mismo.

9. Vigencia de las medidas planificadas

El periodo de vigencia de las medidas planificadas será el pactado en el convenio colectivo correspondiente o determinado por las partes negociadoras en el caso de acuerdos de empresa.

10. ¿Cuándo se negocian las medidas?

La negociación de las medidas planificadas se realizará durante el proceso de negociación de los distintos convenios colectivos/acuerdos de empresa.

Se podrán establecer plazos adecuados para evaluar el cumplimiento de las medidas planificadas acordadas así como los supuestos en los que dichas evaluaciones se deberán llevar a cabo.

11. Otros aspectos a contemplar

- El Real Decreto establece la obligatoriedad, para las empresas de más de 50 personas trabajadoras, de negociar medidas LGTBI+. A través de los convenios sectoriales es posible ampliar dicha obligatoriedad a empresas que cuenten con plantillas inferiores.
- El Real Decreto no establece la realización de ningún diagnóstico previo relativo a conocer la orientación e identidad sexual, características sexo-afectivas o la pertenecían a familias diversas de la plantilla.



Anexo I: Medidas planificadas

Las medidas de los convenios colectivos o acuerdos de empresa, destinadas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ tendrán desarrollo transversal en los mismos, y deberán tomarse en consideración como mínimo, las medidas que se contemplan en el anexo I del Real Decreto.

Clausulas de igualdad de trato y no discriminación: Cláusulas que contribuyan a crear un espacio favorable a la diversidad y que contribuyan a erradicar la discriminación de las personas LGTBI+. Por ello, es necesario que se haga referencia no sólo a la orientación sexual sino también la identidad y expresión de género. De esta forma se expresarán conjuntamente el respeto a los derechos de las personas LGTBI+ y el compromiso conjunto de no discriminación. Estas cláusulas favorecen el cambio cultural en el conjunto de las personas directamente implicadas en la empresa: plantilla y dirección.

Acceso al empleo: Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Clasificación y promoción profesional: Cláusulas que regularán criterios objetivos y neutros para la clasificación, promoción profesional y ascensos basados en elementos como la cualificación y capacidad de forma que se pueda evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Formación, sensibilización y lenguaje: Establecer en los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI+, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI+fobia y el acoso laboral por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos: Cláusulas destinadas a garantizar la heterogeneidad en la composición de las plantillas generando espacios diversos, inclusivos y seguros.

Permisos y beneficios sociales: Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos a todas las personas trabajadoras con independencia de su razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Régimen disciplinario: Se integrarán en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.



