

ENTRADA EN VIGOR DEL REAL DECRETO 1026/2024

10 de octubre de 2024

CÓMO IMPLEMENTAR NUEVAS MEDIDAS LGTBI EN TU EMPRESA: ASESORAMIENTO Y SOLUCIONES PERSONALIZADAS

El 10 de octubre de 2024 entra en vigor el Real Decreto 1026/2024, que establece la **obligación para las empresas con más de 50 trabajadores de adoptar un conjunto de medidas planificadas para garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral**. Esta normativa representa un avance crucial en la protección de los derechos del colectivo, pero también impone plazos exigentes que las empresas deben cumplir para evitar sanciones y riesgos legales.

En este artículo, te explicamos en qué consisten estas medidas, los pasos a seguir para su correcta implementación y cómo podemos ayudarte a cumplir con la normativa de manera eficiente y adaptada a las necesidades de tu organización.

¿Qué exige el Real Decreto 1026/2024?

El Real Decreto desarrolla el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, que promueve la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el entorno laboral. Las empresas con más de 50 trabajadores están obligadas a implementar medidas específicas que incluyan, como mínimo:

1. **Protocolos contra el acoso y la violencia:** Las empresas deben establecer procedimientos claros para la denuncia, investigación y resolución de situaciones de acoso o violencia por razones de orientación sexual, identidad de género o características sexuales.
2. **Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación** en convenios o acuerdos de empresa.
3. **Medidas de formación y sensibilización** para toda la plantilla sobre los derechos de las personas LGTBI.
4. **Entornos laborales diversos e inclusivos**, promoviendo la diversidad y seguridad.
5. **Permisos y beneficios adaptados** a las familias diversas.
6. **Régimen disciplinario** que contemple sanciones específicas por conductas discriminatorias.

¿Cuáles son los pasos a seguir?

El proceso de implementación exige un enfoque estructurado que debe abordarse con urgencia. A continuación, detallamos los pasos clave:

1. Constitución de la Comisión Negociadora

- **Plazo:** Las empresas tienen un máximo de tres meses desde la entrada en vigor del real decreto para constituir la comisión negociadora, es decir, hasta el 10 de enero de 2025. Si no hay convenio colectivo o representación legal de los trabajadores, el plazo se extiende a seis meses.
- **Composición:** La comisión debe incluir representantes de la empresa y de los trabajadores. En ausencia de representación legal, se convocará a los sindicatos del sector.

2. Negociación de las Medidas Planificadas

- **Empresas con Convenio Colectivo Propio:** La negociación debe realizarse en el marco del convenio de la empresa, y las medidas acordadas se integrarán en el convenio colectivo.
- **Empresas con Convenios de Ámbito Superior (Sectorial o Estatal):** Las medidas se adaptarán al marco del convenio correspondiente.
- **Convenios Colectivos Firmados Antes de la Entrada en Vigor del Real Decreto:** Si el convenio colectivo ya estaba en vigor antes de la publicación del decreto, la comisión negociadora deberá reunirse para abordar específicamente la negociación de las medidas LGTBI previstas en el anexo del real decreto. En este caso, es fundamental actuar rápidamente, ya que los plazos son muy ajustados. La empresa debe iniciar las negociaciones inmediatamente para asegurar que se cumpla con el requisito de incorporar las medidas en el convenio en un plazo máximo de tres meses. Si no se logra un acuerdo en este tiempo, o si el convenio no recoge las medidas necesarias, se aplicarán automáticamente las disposiciones del real decreto.
- **Empresas Sin Convenio Colectivo o Representación Legal:** La negociación se llevará a cabo a través de una comisión negociadora específica con representantes de los sindicatos más representativos del sector. La empresa debe convocar a los sindicatos, quienes disponen de un plazo de 10 días hábiles (ampliables a otros 10) para responder.

3. Aplicación Temporal de las Medidas

- En caso de que transcurran **tres meses desde el inicio de la negociación sin llegar a un acuerdo**, o si el convenio no incluye las medidas, las empresas estarán obligadas a aplicar de forma temporal las medidas establecidas en el real decreto. Esto implica que, aunque el proceso de negociación continúe, las medidas del decreto se implementarán de manera obligatoria hasta que se formalice un acuerdo definitivo. Este escenario puede generar incertidumbre y dificultades en la gestión laboral, por lo que es crucial empezar a trabajar desde ya para evitar que el tiempo juegue en contra.

¿Cómo podemos ayudarte?

Nuestro equipo de expertos en derecho laboral y en igualdad y diversidad te ofrece un servicio integral que incluye:

- **Asesoramiento en la Interpretación de la Normativa:** Te ayudamos a entender las obligaciones del Real Decreto 1026/2024 y a adaptar las medidas a tu realidad empresarial.
- **Negociación Colectiva:** Nos encargamos de representar a la empresa en la negociación con los representantes de los trabajadores o sindicatos, para llegar a acuerdos beneficiosos y evitar la aplicación temporal de medidas no negociadas.
- **Elaboración de Protocolos y Políticas:** Diseñamos políticas internas y protocolos específicos para la prevención del acoso, asegurando su cumplimiento con la normativa.
- **Formación y Sensibilización:** Organizamos programas formativos para toda la plantilla, incluyendo directivos, sobre diversidad y no discriminación.
- **Seguimiento y Evaluación:** Realizamos auditorías para asegurar el cumplimiento y la efectividad de las medidas implementadas, proponiendo mejoras en función de los resultados.



Conclusión

El **Real Decreto 1026/2024** impone nuevas obligaciones a las empresas con plazos cortos y exigentes. No actuar con rapidez puede resultar en la aplicación automática de medidas del decreto, lo que puede ser perjudicial para la gestión interna. Por ello, es fundamental iniciar el proceso cuanto antes para garantizar que las medidas se implementen de manera adecuada y negociada.

Contacta con nosotros ahora para más información y para comenzar a trabajar en la implementación de las medidas y protocolos requeridos.



ÁREA LABORAL

El equipo de laboristas que componen CECA MAGÁN Abogados es uno de los más reconocidos a nivel nacional e internacional, por su saber hacer desde hace **50 años**, cuando el despacho fue fundado por el prestigioso laborista Esteban Ceca Magán.

Somos expertos en la representación y defensa de cualquier aspecto en materia de **relaciones laborales y recursos humanos**, prestando servicios a Compañías Nacionales e Internacionales de prácticamente todos los sectores de actividad.

Contamos actualmente con un equipo de más de **55 abogados** liderados actualmente por **Enrique Ceca**, ofreciendo cobertura en el ámbito nacional e internacional y siendo capaces de ofrecer:

- **Calidad** y soluciones a medida
- **Experiencia**
- **Competitividad**
- **Agilidad**

SOBRE NOSOTROS

Somos un despacho especializado en las áreas clave del Derecho del ámbito empresarial.

Fundado en 1973, en Ceca Magán Abogados contamos con 50 años de historia y hemos sido considerados como uno de los 20 principales bufetes nacionales.

Nuestros abogados especializados en las diferentes áreas han sido reconocidos por los más **prestigiosos Directorios internacionales** como Legal 500, Best Lawyers, Chambers & Partners y Leaders League.

Desde nuestras **oficinas en España**, la firma apuesta por la mejora continua para lograr la excelencia en el asesoramiento a clientes.

#50AñosEstiloCeca

info@cecamagan.com





info@cecamagan.com
www.cecamagan.com

#EstiloCeca