

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE
DESARROLLA EL CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS
PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS
PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS**

Junio de 2024

Ministerio proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	Junio de 2024
Título de la norma	Proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Este real decreto contiene el desarrollo reglamentario del 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, y establece una serie de medidas que garanticen la no discriminación en el ámbito laboral.		

<p>Objetivos que se persiguen</p>	<p>El objetivo de la norma es cumplir con el mandato expreso de desarrollo reglamentario previsto 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.</p> <p>En concreto, el mencionado artículo 15 hace referencia a un conjunto de medidas de igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas. De un lado, se establece que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.</p> <p>Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Asimismo, se establece expresamente que el contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente, objetivo al que responde la norma propuesta.</p>
<p>Principales alternativas consideradas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No aprobar ninguna norma no se contempla como una alternativa, dado que este desarrollo reglamentario corresponde a una obligación dispuesta 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. - Se ha valorado la posibilidad de regular algunos de los extremos de la ley a través de modificaciones parciales de diferentes textos legales. No obstante, se considera más recomendable, por razones de seguridad jurídica, contar con una norma específica que cree un marco normativo particular para la regulación del conjunto

	planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Real decreto.
Estructura de la Norma	El proyecto consta de tres capítulos, nueve artículos, una disposición transitoria única y dos disposiciones finales.

Informes recabados
(artículos 26.5, 7 y 9 de
la Ley 50/1997, de 27 de
noviembre, del
Gobierno)

Por la necesidad de dar soporte, a la mayor brevedad posible, a los objetivos de la norma, el Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de junio de 2024 autorizó la tramitación administrativa urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de este real decreto.

Se **recabará** el preceptivo el informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Se **recabará**, además, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes Ministerios:

- Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.
- Ministerio de Igualdad.

Se **recabará**, de conformidad con el párrafo sexto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática.

Asimismo, se **solicitará** informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa (artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre), no ha sido emitido.

El proyecto se ha remitido a las comunidades autónomas para su informe.

Por último, el proyecto debe ser dictaminado por el Consejo de Estado (artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado).

<p>Trámites de consulta pública y audiencia e información pública</p> <p>(artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre)</p>	<p>Por haberse autorizado la tramitación administrativa urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de la norma y, en cumplimiento del artículo 27.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se prescinde del trámite de consulta pública previsto en el artículo 26.2, sin perjuicio de la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública sobre el texto a los que se refiere el artículo 26.6, cuyo plazo de realización será de siete días.</p> <p>De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto se ha sometido a audiencia e información públicas, para lo cual se publicará en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social durante siete días.</p> <p>Se solicitará informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de las autoridades laborales de las comunidades autónomas.</p>	
<p>ANÁLISIS DE IMPACTOS</p>		
<p>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</p>	<p>Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.</p>	
<p>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</p>	<p>Efectos sobre la economía en general.</p>	<p><input type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la economía.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la economía.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la economía.</p>

	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input checked="" type="checkbox"/> no genera nuevas cargas administrativas. <input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada:
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input type="checkbox"/> implica un gasto: <input type="checkbox"/> implica un ingreso:
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>

OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
	Impacto en la familia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto por razón de cambio climático	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
	Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE DESARROLLA EL CONJUNTO PLANIFICADO DE MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS

ÍNDICE

- I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.
- II. CONTENIDO.
- III. ANÁLISIS JURÍDICO.
- IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.
- V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.
- VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.
- VII. EVALUACIÓN EX POST.

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

El día 1 de marzo de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado 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, cuyo objeto es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación para asegurar que en España se puedan vivir con plena libertad la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece en el capítulo II del título I un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose en la sección 3ª medidas para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral. En relación con el sector privado, la norma incorpora en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Dichas medidas deben ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Desde el 2 de marzo de 2024, doce meses después de la entrada en vigor la Ley 4/2023, de 28 de febrero, las empresas deben cumplir con esta nueva obligación, si bien se hacía necesario delimitar el contenido y alcance de las medidas, delegando el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, este cometido a la norma reglamentaria. En cumplimiento de este mandato legal, la presente norma concreta los elementos esenciales de la negociación y contenido de estas medidas planificadas otorgando la seguridad jurídica necesaria para su efectividad.

El objeto de este real decreto es por tanto dar cumplimiento a esta previsión legal y contiene el desarrollo reglamentario del 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, toda vez que establecer medidas que garanticen la no discriminación en el ámbito laboral es una tarea

encomendada a los poderes públicos, responsables de promover la igualdad efectiva de todos los individuos en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española.

La aprobación de esta norma contribuye a reforzar la protección eficaz del derecho de todas las personas a la igualdad de trato y a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales consagrado en el artículo 4.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. El avance en los derechos reconocidos a las personas LGTBI constituye una cuestión de justicia social al ser un colectivo especialmente vulnerable e históricamente discriminado. Esta norma permite avanzar en la superación de la histórica invisibilidad, estigmatización y falta de protección real y efectiva de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, atendiendo y respetando todas las identidades posibles.

2. OBJETIVOS

Este real decreto tiene los siguientes objetivos:

En primer lugar, y en lo que respecta al desarrollo reglamentario del 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, la presente norma pretende concretar el procedimiento de negociación y contenido de las medidas planificadas, de tal forma que se proporcione la seguridad jurídica necesaria para su efectividad.

En segundo lugar, reforzar y visibilizar los derechos de las personas trabajadoras LGTBI así como mejorar la sensibilización y formación en el seno de las empresas sobre la importancia de la protección eficaz de dichos derechos en aras de alcanzar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

La alternativa no regulatoria no tiene cabida dado el mandato legal contenido 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 de desarrollar reglamentariamente el contenido y alcance de las medidas.

Por otra parte, la posibilidad de regulación a través de modificaciones parciales de diferentes textos legales podría empañar la seguridad jurídica, toda vez que contar con una norma específica que cree un marco normativo particular, claro y concreto para la regulación del conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas resulta una opción más favorable.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto es necesario, pues responde a la obligación de dar desarrollo reglamentario a las exigencias legales derivadas del artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de indiscutible interés general por cuanto desarrollan y garantizan un derecho fundamental como el de la igualdad y no discriminación. Además, es eficaz, por ser la norma reglamentaria el instrumento más adecuado para garantizar la consecución de los objetivos de la ley. Igualmente es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo y en la norma que desarrolla, y así garantizar el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas trans y los derechos de las personas LGTBI. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre.

Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración se ha posibilitado la participación activa de las personas destinatarias a través del trámite de audiencia e información públicas, identificando la norma claramente su propósito y ofreciendo una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento para la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

Además, con la norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 10 («Reducción de las desigualdades») y en concreto en la consecución de las metas 10.2 de promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas y 10.3 para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y colectivos y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes,

políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

5. PLAN ANUAL NORMATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La norma se encuentra incluida en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2024.

II. CONTENIDO

El presente real decreto se articula en tres capítulos, nueve artículos, una disposición transitoria única y dos disposiciones finales.

El capítulo I establece las disposiciones generales de la norma, determinando su objeto, ámbito de aplicación y el modo en que ha de llevarse a cabo la cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa. El capítulo II fija los elementos esenciales de la negociación de las medidas planificadas: el instrumento en el que se insertarán -que será distinto en función tanto de la existencia, o no, de convenio colectivo aplicable, como de su ámbito-, el plazo para llevar a cabo la negociación o la determinación de las medidas y el procedimiento negociador.

El capítulo III desarrolla el contenido de las medidas planificadas, destacando, en primer lugar, su necesario carácter transversal. Posteriormente, se establece su estructura y contenido dentro de los convenios colectivos o acuerdos de empresa. Por último, se aclara su periodo de vigencia, así como sus mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión. La disposición transitoria única determina la obligación de negociar las medidas durante el proceso de negociación del convenio colectivo correspondiente o, si este ya estuviera firmado, la obligación de reunir de nuevo a su comisión negociadora exclusivamente para aprobarlas.

Las disposiciones finales primera y segunda recogen, respectivamente, el título competencial y la entrada en vigor.

Finalmente, se incluyen dos anexos: el primero establece los contenidos mínimos que deberán incluir las medidas planificadas y el segundo incluye la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género.

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

Desde el punto de vista formal el proyecto es conforme con la atribución genérica al Gobierno del ejercicio de la potestad reglamentaria en el artículo 97 de la Constitución, concretada a favor del Consejo de Ministros en el artículo 5.1.h) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Asimismo, por el artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se establece que deben adoptar la forma de reales decretos acordados en Consejo de Ministros las decisiones que aprueben normas reglamentarias de la competencia de éste y las resoluciones que deban adoptar dicha forma jurídica.

Además, el desarrollo reglamentario se efectúa en virtud de la habilitación recogida en el artículo 15.1 y la disposición final decimonovena 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. Esta ley, mediante las disposiciones citadas, dio un plazo de un año al Gobierno para determinar el contenido y alcance de las medidas planificadas para el colectivo LGTBI en las empresas.

2. COHERENCIA CON EL RESTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

Esta norma es acorde con el cumplimiento de las obligaciones del poder público contenido en el artículo 9.2, y contribuye a la consecución de los derechos recogidos en los artículos 14 y 18 de la Constitución Española.

Asimismo, es coherente con el mandato dirigido a los poderes públicos para avanzar en la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo que se deriva de lo dispuesto en los artículos 3, 4, 5, 14.2, 15 y artículos concordantes de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De manera más específica, este reglamento da forma a uno de los derechos básicos regulados por el artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que es el de no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo por razón de identidad sexual, orientación sexual, expresión de género o características sexuales.

3. CONGRUENCIA CON EL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal reconocido en diferentes textos internacionales. Como ejemplo podemos citar la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo dos señala que «toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición».

En lo que respecta específicamente a la no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, las principales organizaciones internacionales, incluyendo la Organización de Naciones Unidas, el Consejo de Europa y la Unión Europea, se han posicionado sobre esta cuestión, adoptando resoluciones y recomendaciones que inciden en la necesidad de que sus Estados miembros aprueben mecanismos para hacer frente a las discriminaciones por estos motivos.

Además, en el ámbito europeo se contempla otra diferenciación normativa, distinguiendo entre sexo y género, de manera que se garantice la no discriminación tanto en base a la identidad u orientación sexual como a otros aspectos como la expresión de género. Esta distinción ya ha sido sostenida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que ha interpretado que la cláusula antidiscriminatoria del artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos permite la inclusión de la identidad de género entre las características protegidas.

La norma que se aprueba mediante este real decreto es un instrumento de garantía de todos estos derechos, haciendo que se protejan específicamente en el ámbito laboral. En este sentido, se recuerda que la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, estableció un marco general de igualdad de trato en el empleo y la ocupación, con el objetivo de lucha contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual en el ámbito del empleo.

En España, en los últimos años, se ha aprobado diferente normativa que recoge los estándares europeos de igualdad en el trabajo, aunque hasta ahora ninguna norma abarcaba la no discriminación por condiciones sexuales o de expresión de género. Finalmente, primero con la aprobación de la Ley 4/2023, y ahora con el reglamento que desarrolla lo establecido por su artículo 15, se aborda la igualdad y no discriminación en el empleo por motivos de identidad sexual, orientación sexual o expresión de género.

4. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

4.1. Derogación normativa.

El proyecto de real decreto no deroga ninguna norma.

4.2. Entrada en vigor.

La disposición final segunda ordena la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Procede justificar la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE porque el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, prevé la obligación de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar «con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI». Sobre este precepto, no obstante, se prevén dos precisiones: por una parte, que deberá contarse con tales medidas en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la norma, plazo que finalizó el día 4 de marzo de 2024; por otra parte, se indica que «[e]l contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente».

De esta forma, en la situación actual resulta de aplicación la obligación de elaborar un conjunto de medidas para garantizar los derechos de las personas LGTBI en la empresa, sin que, sin embargo, esté explicitado el carácter de estas medidas, tanto en un plano formal como material. Así, transcurrido el plazo legalmente previsto, resulta clara la necesidad apremiante de un desarrollo reglamentario que complete y precise el contenido de esta obligación legal con el objetivo de que empresas y personas trabajadoras vean satisfechos los compromisos incorporados a la misma.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA

El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7ª CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En este sentido, y respecto del concepto *legislación* en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término «legislación» ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la «materia laboral» reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que «regula directamente la relación laboral, es decir, [...] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios» (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional, legislación laboral la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de «ejecución por los órganos de las comunidades autónomas», estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas ad intra, que afecten a la «organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia» (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias, para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. TRAMITACIÓN URGENTE.

Por la necesidad de dar soporte, a la mayor brevedad posible, a los objetivos de la norma, el Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de junio de 2024 autorizó la tramitación administrativa urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de este real decreto.

Dicho acuerdo argumentaba que:

<<El artículo 15 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, prevé la obligación de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras de contar «con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un

protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI». Sobre este precepto, no obstante, se prevén dos precisiones: por una parte, que deberá contarse con tales medidas en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la norma, plazo que finalizó el día 4 de marzo de 2024; por otra parte, se indica que «[e]l contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente».

De esta forma, en la situación actual resulta de aplicación la obligación de elaborar un conjunto de medidas para garantizar los derechos de las personas LGTBI en la empresa, sin que, sin embargo, esté explicitado el carácter de estas medidas, tanto en un plano formal como material.

Así, transcurrido el plazo legalmente previsto, resulta clara la necesidad urgente de un desarrollo reglamentario que complete y precise el contenido de esta obligación legal con el objetivo de que empresas y personas trabajadoras vean satisfechos los compromisos incorporados a la misma.

Todo lo anterior debe entenderse en un contexto normativo en el que, si bien se han venido produciendo importantes avances legislativos en materia de derechos de las personas LGTBI (y de ello es buena muestra la propia Ley 4/2023, de 28 de febrero), se debe seguir profundizando en políticas que incidan directamente en el contexto socioeconómico en el que se integran esas personas; de lo contrario, el resto de las medidas carecerían de sustento material. En ese marco, lo previsto por el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, se sitúa en el centro de la política desarrollada en este ámbito, pues constituye el mecanismo que permitirá ofrecer un entorno profesional y laboral plenamente respetuoso con los derechos de las personas LGTBI, que sirva como base para el disfrute del resto de los derechos apuntalados durante los últimos años.

Sin embargo, la prolongación del periodo durante el cual el Gobierno se mantuvo en funciones impidió culminar esta política, de manera que ahora resulta imperativo darle un nuevo impulso a la mayor brevedad posible.

Las consideraciones anteriores justifican la necesidad de solicitar la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación del Proyecto de Real Decreto por el que se desarrollan las medidas planificadas relativas a la igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, al concurrir las circunstancias descritas en el artículo 27.1.b), de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.>>

2. CONSULTA PÚBLICA.

Por haberse autorizado la tramitación administrativa urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de la norma y, en cumplimiento del artículo 27.2 de

la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se prescinde del trámite de consulta pública previsto en el artículo 26.2, sin perjuicio de la realización de los trámites de audiencia pública o de información pública sobre el texto a los que se refiere el artículo 26.6, cuyo plazo de realización será de siete días.

2. AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICAS

Por su parte, el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece además que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. El plazo mínimo de esta audiencia e información públicas será de siete días hábiles, por haberse autorizado la tramitación administrativa urgente.

Por ello, una vez una vez elaborado el proyecto de real decreto y su correspondiente memoria del análisis de impacto normativo, se **someterá** al trámite de audiencia e información públicas, para lo cual se **publicará** en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social **durante siete días**.

También se **recabarán** informes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de conformidad con en virtud del artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, quienes remitieron sus aportaciones y de las autoridades laborales de las comunidades autónomas en aplicación del principio de cooperación establecido en los artículos 3.1.k) y 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La valoración de las observaciones **se incluirá** como anexo I a esta MAIN.

3. INFORMES

Este proyecto se **someterá** a informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Se **recabarán**, además, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe de los siguientes ministerios:

- Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.
- Ministerio de Igualdad.

Se **recabará**, de conformidad con el párrafo sexto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, informe del Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática.

Por último, se **solicitará** informe a la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y del artículo 2.1 del Real Decreto 1081/2017, de 29 de diciembre, por el que se establece el régimen de funcionamiento de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa.

4. DICTAMEN DEL CONSEJO DE ESTADO

El proyecto debe ser dictaminado por el Consejo de Estado (artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre y artículo 22.Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado).

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

De acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, el impacto económico debe evaluar las consecuencias de la aplicación de la norma sobre los agentes afectados por la propuesta de norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad.

Esta norma no posee un impacto significativo sobre la actividad económica. El contenido de la ley no regula aspectos que supongan la ordenación o control de actividades económicas, ni tampoco afecta al acceso de los operadores económicos a las actividades económicas ni a su ejercicio.

En todo caso, es importante subrayar que sí que se espera que la aprobación de esta norma tenga un impacto económico indirecto positivo. En efecto, numerosos estudios han puesto de manifiesto que la inclusión, tolerancia y diversidad de las sociedades contribuyen positivamente al crecimiento económico:

El informe de la OCDE *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*, publicado en junio de 2020, expone que garantizar que las personas LGTBI puedan vivir como son sin ser discriminadas o agredidas es un imperativo por razones éticas y sociales, pero también económicas. En efecto, según este informe, la discriminación contra las personas LGTBI obstaculiza el desarrollo económico a través de una amplia gama de canales. En el ámbito laboral la discriminación hacia las personas LGTBI también repercute negativamente en la producción económica al excluirlas del mercado laboral y perjudicar su salud mental y física y su productividad. En este sentido, por un lado, la discriminación puede impactar negativamente en el mercado laboral al excluir a potenciales personas trabajadoras, lo que disminuiría la actividad económica. Además, un ambiente laboral no inclusivo, puede tener un impacto negativo en la productividad. Y, por otra parte, esa exclusión también puede afectar al consumo, que podría verse afectado en los hogares LGTBI donde hay baja intensidad en el trabajo o inseguridad respecto al mantenimiento del puesto de trabajo.

La *Estrategia para la Igualdad de las Personas LGTBIQ 2020-2025 (2020)* de la Comisión Europea deja claro que «En el ámbito laboral, las personas LGTBIQ siguen sufriendo discriminación en el proceso de contratación, en el lugar de trabajo y al final de la carrera profesional, al contrario de lo que establece la legislación de la UE al respecto. De entrada, muchas tienen dificultades para encontrar un empleo justo y estable, lo que puede aumentar el riesgo de pobreza, exclusión social y carencia de hogar. Además, como señalan las investigaciones recientes, las personas trans se enfrentan a obstáculos adicionales a la hora de acceder al mercado laboral». Esta estrategia se nutre a su vez de numerosas fuentes como una encuesta de 2019 de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), o el Eurobarómetro especial n.º 493: Discriminación en la Unión Europea.

El informe de Eurofund *Experiencias de vida laboral de personas LGBT e iniciativas para abordar la discriminación (2016)* indica que «La discriminación y el acoso de las personas LGBT en el lugar de trabajo parecen ser un problema generalizado en la UE. La investigación muestra que, de hecho, muchos empleados no revelan que son LGBT para evitar la discriminación en el lugar de trabajo. Los gobiernos, los interlocutores sociales, las ONG y otros actores han emprendido recientemente varias iniciativas destinadas a abordar la difícil situación de las personas LGBT en el lugar de trabajo. Este tipo de iniciativas parecen ser más frecuentes en países donde el clima social hacia LGBT tiende a ser más positivo. Esta situación es preocupante, porque significa que la menor actividad en materia de derechos LGBT en el lugar de trabajo se está dando en los países donde más se necesita». En el documento se analizan fuentes estadísticas diversas y, sobre España, la fuente nacional sobre la que se sustenta es un estudio de 2013 de la Federación Estatal de LGTB y COGAM.

Según este informe, «El 31% de 703 encuestados dijeron que a veces se sentían discriminados en el trabajo. El 73% de esta proporción había sido objeto de burlas o se habían reído de ellos, mientras que el 48% experimentó comportamientos discriminatorios por parte de sus colegas».

2. IMPACTO PRESUPUESTARIO

El proyecto tiene un impacto presupuestario nulo, puesto que la negociación de las medidas planificadas se articulará a través de la negociación colectiva, no requiriendo la aportación de medios personales o materiales por parte de la administración pública.

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

El proyecto no crea nuevas cargas administrativas, dado que la negociación de las medidas planificadas se articula a través de la negociación colectiva, no requiriendo la aportación de medios personales o materiales por parte de la administración pública.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

El artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, así como el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, establecen la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre el impacto por razón de género, que deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Los resultados esperados atendiendo al impacto de género de la norma son positivos pues, con carácter general, se estima que la aplicación de la norma contribuirá a la eliminación de la discriminación de las personas trabajadoras en aras de alcanzar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

5. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial

del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia. En este sentido, el proyecto normativo tiene un impacto nulo en la infancia y la adolescencia ya que afecta a cuestiones de ámbito laboral que se proyectan en personas mayores de 16 años.

6. IMPACTO SOBRE LA FAMILIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia. En este sentido, el proyecto normativo tiene un impacto positivo en la familia, por cuanto integra medidas que atienden a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO

De acuerdo con lo establecido en la nueva letra h) del artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, introducida por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, debe incluirse una referencia expresa al impacto de la ley por razón de cambio climático, valorado en términos de mitigación y adaptación al mismo. Esta norma no tiene efecto sobre el cambio climático.

8. IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, así como la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se exige el cálculo «cuando dicho impacto sea relevante».

Por no ser posible un abordaje cuantitativo del mismo, puede afirmarse que el impacto no es significativo si bien, de haberlo, sería positivo, dado que la discriminación por orientación e identidad sexual o expresión de género puede interactuar con otras formas de discriminación, como la discriminación por razón de discapacidad. Para asegurar acción frente a esta posibilidad, la norma establece que los contenidos de las medidas acordadas en los convenios o acuerdos de empresa para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral tendrán un desarrollo transversal.

VII. EVALUACIÓN EX POST

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 50/1997 del Gobierno, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que la norma proyectada no podría ser susceptible de evaluación por sus resultados.

ANEXO I

**VALORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES EN EL TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN
PÚBLICA Y EN EL TRÁMITE DE INFORMES**

NÚMERO DE ALEGACIÓN	ALEGACIONES	REMITENTE	VALORACIÓN
AUDIENCIA			
1			
2			