

# **BORRADOR DE REAL DECRETO DE DESARROLLO DEL ARTÍCULO 15 DE LA LEY 4/2023, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI.**

## **CAPÍTULO I**

### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1. Objeto.**

El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario del 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, relativo a la igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. Aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, están obligadas a 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, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero.

Este conjunto de medidas y recursos se concretarán en un conjunto de medidas planificadas, elaboradas de conformidad con lo dispuesto en este real decreto.

2. La elaboración e implantación de las medidas planificadas será voluntaria para el resto de las empresas.

3. Los convenios colectivos podrán establecer normas específicas sobre la obligación de contar con medidas planificadas, su elaboración o su contenido.

4. Las obligaciones previstas en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en las propias medidas respecto a determinados centros de trabajo.

5. Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar medidas planificadas únicas para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en las medidas planificadas de grupo de disponer de sus propias medidas.

Las medidas planificadas de grupo deberán tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de unas únicas medidas planificadas para varias empresas de un mismo grupo.

**Artículo 3. Cuantificación del número de personas trabajadoras de la empresa.**

1. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para el cálculo del número de personas que dan lugar a la obligación de elaborar las medidas planificadas, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella 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.

En todo caso, cada persona con contrato a tiempo parcial se computará, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más.

A este número de personas deberán sumarse los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad que, habiendo estado vigentes en la empresa durante los seis meses anteriores, se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En este caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más.

2. El cómputo derivado de los cálculos previstos en el apartado anterior, que determina la obligación de elaborar medidas planificadas, deberá efectuarse el último día de los meses de junio y diciembre de cada año.

Dicha obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia de las medidas planificadas acordado en las mismas, o en su caso, durante cuatro años.

## CAPÍTULO II

### **Procedimiento de negociación de las medidas planificadas**

**Artículo 4. Plazo para llevar a cabo la negociación.**

1. Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus medidas planificadas, mediante la constitución de la comisión ~~constitución~~ negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado el número de personas de plantilla que lo hacen obligatorio, computadas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior.

2. En todo caso, las empresas deberán haber negociado y presentado la solicitud de depósito de sus medidas planificadas en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

**Artículo 5. Procedimiento de negociación de las medidas planificadas.**

1. Las medidas planificadas deberá ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

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 las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros, si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

La negociación de las medidas planificadas en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

3. En las empresas donde no existan las representaciones referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector.

No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones sindicales que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días, ampliable en otros diez días en caso de falta de respuesta de cualquiera de las organizaciones convocadas. En caso de que no se obtuviera respuesta en ese nuevo plazo, la empresa podrá proceder a la elaboración de las medidas planificadas.

Si existen centros de trabajo con la representación a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme a los párrafos anteriores de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con ella. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes. En caso de falta de respuesta a la convocatoria de la empresa en los plazos indicados en el párrafo anterior, procederá la negociación solamente con los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz pero sin voto.

4. Las personas que intervengan en la negociación de las medidas planificadas tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, 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.

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

### CAPÍTULO III

#### **Contenido de las medidas planificadas**

##### **Artículo 6.** *Ámbito de las medidas planificadas.*

1. Las medidas planificadas incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.5 en el caso de grupo de empresas.

2. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en las medidas planificadas de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

##### **Artículo 7.** *Contenido mínimo de las medidas planificadas.*

1. La comisión negociadora, con carácter previo a acordar las medidas planificadas, elaborará un informe de situación a partir de la documentación aportada por la empresa. Esta documentación comprenderá en todo caso una encuesta de clima laboral del personal en relación con los derechos de las personas LGTBI en el trabajo, cuyo diseño será informado y consultado con la representación de las personas trabajadoras presentes en la comisión negociadora, y cuya realización observará lo dispuesto en el artículo 5.5.

2. Las medidas planificadas se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

a) Determinación de las partes negociadoras.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos de las medidas planificadas.

d) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. En particular, deberán preverse tanto medidas preventivas como medidas reactivas frente a actos discriminatorios.

e) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

f) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas.

g) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

h) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

2. En todo caso, las medidas planificadas deberán contemplar un protocolo frente al acoso donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección del acoso y de actuación frente al mismo.

La obligación de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general que prevea medidas frente el acoso o la violencia contra las personas LGTBI

**Artículo 8.** *Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.*

1. El periodo de vigencia o duración de las medidas planificadas, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años.

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, las medidas planificadas deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones que hayan servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cuando determine la falta de adecuación de las medidas planificadas a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte preciso, la revisión implicará la actualización de las medidas planificadas, en la medida necesaria.

Las medidas podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, corregir o inaplicar alguna medida en función de los efectos que se hayan apreciado hasta el momento.

4. El seguimiento y evaluación de las ~~medidas previstas en las~~ medidas planificadas deberán realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final.

## CAPÍTULO IV

### **Gestión administrativa de las medidas planificadas**

#### **Artículo 9. Depósito de las medidas planificadas**

Las medidas planificadas serán objeto de depósito, en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y sin perjuicio de los mecanismos articulados por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

**Disposición transitoria única.** *Reglas transitorias.*

Las medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI vigentes al momento de la entrada en vigor del presente real decreto deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de esta norma.

**Disposición final primera.** *Modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

Se introduce una nueva disposición adicional sexta en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con la siguiente redacción:

«**Disposición adicional sexta.** *Depósito de las medidas planificadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.*

Cuando se solicite el depósito de las medidas planificadas reguladas en el Real Decreto por el que se desarrolla 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, en los registros de las autoridades laborales, deberá remitirse por medios electrónicos el texto del mismo».

**Disposición final segunda.** *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> 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.

**Disposición final tercera.** *Habilitación normativa.*

Se faculta a las personas titulares de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y de Igualdad, para dictar conjunta o separadamente, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto.

**Disposición final cuarta.** *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».