

HACIA LA IGUALDAD REAL DEL COLECTIVO LGTBI: La Ley 4/2023 y su proyección a través de la negociación colectiva*

TOWARDS REAL EQUALITY FOR THE LGTBI COMMUNITY:

Law 4/2023 and its Impact through Collective Bargaining

Clara María Arrondo Asensio

Graduada social y analista web en la empresa privada

claratuderini@gmail.com ORCID [0009-0009-9221-5810](https://orcid.org/0009-0009-9221-5810)

Recepción de trabajo: 30-06-2025 - Aceptación: 04-07-2025 - Publicado: 31-07-2025

Páginas: 167-186

- 1. EL COLECTIVO LGTBI EN ESPAÑA FRENTE A LA LGTBIFOBIA: UNA REALIDAD EN EVOLUCIÓN.
- 2. LA LEY 4/2023 EN CONTEXTO: LOS AVANCES NORMATIVOS Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA IGUALDAD LGTBI. ■ 2.1. A PROPÓSITO DE LA LEY 4/ 2023, DE 28 DE FEBRERO, CONOCIDA COMO LEY TRANS. ■ 2.2. LAS PERSONAS LGTBI EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
- 3. CONCLUSIONES. ■ 4. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

* Investigación enmarcada en el Grupo PAIDI SEJ-347 sobre "Políticas de empleo, igualdad e inclusión social" y en el Proyecto de Investigación "Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales" (BI-2023_031).

RESUMEN

Este artículo analiza el avance hacia la igualdad real del colectivo LGTBI en España, con especial atención a la Ley 4/2023 y su impacto en el ámbito laboral y la negociación colectiva. Se contextualiza la persistencia de la LGTBIfobia estructural pese a los avances normativos, evidenciada por datos recientes sobre discriminación y violencia. La Ley 4/2023, conocida como “Ley Trans”, introduce importantes obligaciones legales para empresas y administraciones públicas, incluyendo protocolos frente al acoso, medidas de igualdad, y la obligación de incorporar cláusulas específicas en convenios colectivos. Se destaca la evolución positiva de la negociación colectiva, que comienza a incluir cláusulas concretas para proteger los derechos LGTBI. Sin embargo, se señala que la eficacia de estas medidas depende de su implementación real y de un compromiso sostenido por parte de las empresas, sindicatos y poderes públicos.

PALABRAS CLAVE: Colectivo LGTBI, Ley 4/2023, igualdad, negociación colectiva, LGTBIfobia estructural, entorno laboral inclusivo, protocolos contra el acoso, diversidad sexual y de género, derechos laborales.

ABSTRACT

This article examines the progress toward real equality for the LGTBI community in Spain, focusing on Law 4/2023 and its impact on labor relations and collective bargaining. This article, highlights the persistence of structural LGTBIfobia despite legal advancements, as shown by recent data on discrimination and violence. Law 4/2023, also known as the “Trans Law,” introduces key legal obligations for companies and public institutions, including anti-harassment protocols, equality measures, and mandatory clauses in collective agreements. The paper underscores the growing role of collective bargaining in protecting LGTBI rights through concrete commitments. Nevertheless, it notes that the effectiveness of these measures depends on proper enforcement and sustained engagement from employers, unions, and public authorities.

KEYWORDS: LGBTQI+ community, Law 4/2023, equality, collective bargaining, structural LGTBIfobia, inclusive workplace, anti-harassment protocols, sexual and gender diversity, labor rights.

1. EL COLECTIVO LGTBI EN ESPAÑA FRENTE A LA LGTBIFOBIA: UNA REALIDAD EN EVOLUCIÓN

En España, el colectivo LGTBI dejó de ser criminalizado y asediado hace 46 años, pese a que hubo un largo camino a recorrer, hoy podemos afirmar que España se ha distanciado significativamente de una persecución indiscriminada —Cabe recordar que, hoy día, la homosexualidad sigue siendo ilegal en 61 países¹—. No obstante, bajo el primer artículo de nuestra Constitución Española (en adelante, C.E.), España es un “Estado social y democrático de Derecho”, y, como tal, promueve la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político como valores superiores de su ordenamiento jurídico. Así, podemos afirmar que la igualdad se erige como un valor supremo, y ninguna norma puede contradecirlo. Es más, se consagra como un derecho fundamental de todas las personas ciudadanas en España, pues está recogido en el artículo 14 de la C.E., que reza así: “*Los españoles son 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.*”

No cabe dudas, en España la igualdad ha quedado claramente formalizada, no obstante, esta sigue sin materializarse con toda la fuerza que debiera, y no es algo que se pueda cuestionar cuando hay estadísticas consolidadas que demuestran esta falta de igualdad material: las personas del colectivo pueden ser y muchas son, discriminadas en todas las áreas de su vida: en el mercado laboral, a la hora de obtener una vivienda (o un alquiler), a la hora de formar una familia... Esta discriminación sin justificación recibe el nombre LGTBifobia, y encontramos una primera definición legal de este término en el artículo 3 de la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que entiende que la LGTBifobia es: “*toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales*”.

Por ejemplo, si bien España, ha experimentado un avance considerable en el reconocimiento jurídico del colectivo LGTB este progreso normativo no ha garantizado por sí solo la igualdad efectiva (en lo relativo a la estructura familiar, por ejemplo, las familias homoparentales continúan enfrentando obstáculos en el acceso a la adopción y en el ámbito prestacional, consolidando una situación de desigualdad estructural², de igual manera merece la pena recalcar que los hogares LGTBI tienen una renta media un 20% inferior a la de los hogares de la población general, lo que afecta tanto a la calidad de vida presente como a las posibilidades de acceso futuro a una pensión contributiva.³).

1 Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA): *Base de datos, Criminalisation of consensual same-sex sexual acts, 2024*, disponible en: <https://database.ilga.org/criminalisation-consensual-same-sex-sexual-acts>

2 Cabello Roldán, A., “La situación actual de los nuevos modelos de familia en el ámbito socio-laboral: especial atención a la monoparentalidad y la homoparentalidad”, *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, ISSN-e 2660-437X, nº 9, 2024, págs. 130-132.

3 Cabello Roldán, A., “La situación actual de los nuevos modelos de familia...”, *op.cit.* pág.141.

De acuerdo con el informe *Estado del Odio: Estado LGTBI+ 2025*, elaborado por la Federación Estatal LGTBI+, la violencia y discriminación hacia las personas del colectivo no solo persiste, sino que ha experimentado un repunte significativo en el último año. Con una muestra de 800 entrevistas, el estudio estima que el 11,1 % de la población adulta en España se identifica como LGTBI+, lo que equivale a aproximadamente cinco millones de personas. De ellas, una proporción preocupante ha sufrido una vulneración a su derecho fundamental al que veníamos haciendo referencia⁴.

En términos cuantitativos, el 20,3 % del colectivo ha sido víctima de acoso (cerca de 819.000 personas), mientras que la discriminación estructural en el acceso a empleo, vivienda o servicios afecta al 25,25 % (alrededor de 1.282.500 individuos). Especialmente alarmante es el incremento de las agresiones físicas o verbales, que han pasado del 6,80 % en 2024 al 16,25 % en 2025 —un aumento de 9,45 puntos porcentuales que representa más de 800.000 personas afectadas⁵—.

Estas cifras adquieren mayor gravedad al desagregarse por variables interseccionales. El grupo etario entre 25 y 34 años muestra los mayores niveles de vulnerabilidad, siendo las personas trans y las que tienen unas rentas más bajas los grupos más vulnerables: del primer grupo un 23,76 % había sufrido agresiones, un 28,22 % acoso y un 35,64 % discriminación. Entre las personas con menores ingresos, las tasas de victimización eran igualmente elevadas, alcanzando el 24,47 % en agresiones y el 29,79 % en discriminación⁶.

La distribución de los espacios donde ocurre la violencia refleja, de igual manera, una normalización preocupante: el 35,28 % de las agresiones físicas tiene lugar en la vía pública, mientras que los entornos educativos, familiares y laborales siguen siendo focos activos de hostilidad. La infradenuncia continúa siendo un factor estructural: casi la mitad de las víctimas (46,09 %) hoy por hoy, no denuncia, y entre quienes sí lo hacen, un 33,33 % declara que el proceso fue tan traumático como la propia agresión. Más de un 31 % del colectivo opina que la violencia física ha aumentado, y un porcentaje similar percibe un incremento en los discursos de odio. La confianza institucional, en particular hacia las fuerzas de seguridad, se ha reducido drásticamente, pasando del 31,88 % al 25,45 % entre las personas que han sido agredidas⁷.

Podemos concluir pues, señalando la evidencia de que, aunque el marco normativo ha evolucionado hacia el reconocimiento formal del colectivo LGTBI, la LGTBIfobia estructural sigue presente en los entornos sociales, familiares y laborales. Urge, por tanto, no solo continuar legislando en materia de igualdad, sino implementar verdaderamente y con urgencia unas políticas públicas ambiciosas que garanticen la igualdad material desde una perspectiva interseccional, como se verá y comprobará en los siguientes epígrafes.

4 FELGTBI+: *La Federación Estatal LGTBI+ alerta de que una de cada cuatro personas LGTBI+ sufre discriminación en España y las agresiones se duplican en un año*, 13 de mayo de 2025, disponible en: <https://felgtbi.org/blog/2025/05/13/la-federacion-estatal-lgtbi-alerta-de-que-una-de-cada-cuatro-personas-lgtbi-sufre-discriminacion-en-espana-y-las-agresiones-se-duplican-en-un-ano/>.

5 *Ibidem*.

6 *Ibidem*.

7 *Ibidem*.

2. LA LEY 4/2023 EN CONTEXTO: LOS AVANCES NORMATIVOS Y EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA IGUALDAD LGTBI⁸

2.1. A propósito de la ley 4/ 2023, de 28 de febrero, conocida como ley Trans

En el ámbito del Derecho del Trabajo, la entrada en vigor 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 LGTBI⁹, ha supuesto una importante transformación de numerosos preceptos legales con el objetivo de avanzar hacia una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral. Así, se ha incorporado de forma expresa la cláusula de no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales en diversas normas clave: la Ley 14/1994, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal; el Estatuto del Trabajo Autónomo; el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, E.T.); la Ley de Empleo; y la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Además, se ha introducido la tipificación y sanción de conductas discriminatorias y de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como la prohibición de solicitar datos personales relacionados con estas cuestiones en los procesos de selección, mediante la modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, entre otras medidas relevantes.

En particular, cabe destacar la modificación operada en el artículo 4.2, apartado c), del E.T., que ahora enumera de forma más detallada y extensa los diversos tipos de discriminación, estableciendo que todas las personas trabajadoras tienen derecho:

"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".

La nueva redacción de este precepto resulta claramente más inclusiva y descriptiva de las múltiples realidades sociales, reconociendo la diversidad y los diferentes factores que pueden dar lugar a situaciones de discriminación. Asimismo, en el apartado e) del mismo artículo, se consagra el

⁸ Parte del contenido del segundo epígrafe se desarrolla a partir de un breve epígrafe incluido en un trabajo previo titulado "El colectivo LGTBIQA+ en el mercado de trabajo español: inclusión socio-laboral y nuevas medidas normativas".

⁹ BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

respeto a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, incorporando expresamente la protección frente al acoso por orientación sexual, acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre otros supuestos.

No es esta la única modificación introducida en el E.T. También merece mención la nueva redacción del artículo 17, que establece la remisión expresa a la Ley 4/2023 —conocida como Ley Trans— en lo relativo a las responsabilidades de las personas empleadoras por el incumplimiento de la obligación de adoptar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 62.3 de dicha Ley.

Como venimos señalando, la Ley Trans introduce una reforma transversal que afecta a un importante número de normas del ordenamiento jurídico. En el ámbito laboral, destaca también la modificación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, cuyos artículos 8, 10 y 16 han sido nuevamente redactados para tipificar como infracción muy grave las conductas discriminatorias y de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como la solicitud indebida de datos personales relativos a estos aspectos en los procesos de selección y contratación.

Además, la Ley introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 17 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, ampliando la legitimación activa en los procesos judiciales para la defensa de los derechos de las personas LGTBI. A partir de ahora, además de las personas directamente afectadas —que deberán otorgar autorización expresa— podrán ejercer esta misma acción los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias, y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias. Del mismo modo, se especifica que, en los litigios por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, la persona acosada será la única legitimada para ejercer la acción correspondiente¹⁰.

Desde la entrada en vigor de esta Ley, la obligación de garantizar la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI deja de ser un mandato implícito y pasa a constituir un deber explícito, claramente definido. Así lo establece el artículo 5 de la Ley, que obliga a los poderes públicos a adoptar *“las medidas necesarias para poner en valor la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la diversidad familiar, contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación, en todos los ámbitos de la vida, de las personas LGTBI”*.

Este compromiso se concreta además en la previsión contenida en el artículo 10, que establece la elaboración de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas LGTBI. Esta Estrategia —elaborada cada cuatro años por el Ministerio de Igualdad— constituye el

10 CEF, “La protección sociolaboral en la «Ley trans»”, 2023, disponible en: <https://www.laboral-social.com/ley-trans-medidas-laborales-normas-reformadas.html>.

instrumento principal de colaboración territorial para impulsar y desarrollar las políticas básicas y los objetivos generales en esta materia. Su finalidad es no solo la protección frente a la discriminación, sino también la sensibilización de la sociedad y la promoción activa de los derechos del colectivo LGTBI en todos los ámbitos.

Este compromiso se concreta además en la previsión contenida en el artículo 10, que establece la elaboración de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas LGTBI. Esta Estrategia —elaborada cada cuatro años por el Ministerio de Igualdad— constituye el instrumento principal de colaboración territorial para impulsar y desarrollar las políticas básicas y los objetivos generales en esta materia. Su finalidad es no solo la protección frente a la discriminación, sino también la sensibilización de la sociedad y la promoción activa de los derechos del colectivo LGTBI en todos los ámbitos.

La Estrategia LGTBI 2025-2028, acordada por el propio Ministerio de Igualdad y las Comunidades Autónomas en el marco de la Conferencia Sectorial —tal como se hizo público el pasado 18 de junio de 2025¹¹—, incorpora más de 200 medidas estructuradas en 3 ejes estratégicos (gobernanza, sensibilización y acompañamiento) y abarca ámbitos tan diversos como la educación, la sanidad, el empleo, la justicia, la cultura, el deporte y los medios de comunicación. La Estrategia incluye, además, medidas específicas para la protección de personas trans —en línea con lo exigido por la Ley 4/2023—, protocolos¹² para la prevención y respuesta frente a discursos de odio y prácticas de conversión, el fortalecimiento del activismo LGTBI y la promoción de la cooperación internacional en materia de derechos humanos. Igualmente, prevé la implantación de mecanismos de seguimiento basados en indicadores cuantitativos y cualitativos, así como la constitución de un grupo técnico permanente encargado de velar por la correcta aplicación de la Estrategia en todas las Comunidades Autónomas.

Por su parte, la Sección 3.ª de la Ley aborda específicamente las medidas en el ámbito laboral, contenidas principalmente en los artículos 14 y 15, que constituyen los elementos centrales de esta dimensión normativa.

El artículo 14 impone a las entidades públicas la obligación de adoptar medidas eficaces para proteger el derecho de las personas a no ser discriminadas en el empleo, garantizando la promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de conductas discriminatorias. Para ello, el Estado asume una serie de responsabilidades orientadas a la protección del colectivo LGTBI. En concreto, se establece la obligación de erradicar y actuar contra toda forma de discriminación en el acceso al

11 Ministerio de Igualdad, "El Ministerio de Igualdad y las comunidades autónomas acuerdan la Estrategia Estatal para la no discriminación de las personas LGTBI", 18 de junio de 2025, disponible en: <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/sala-de-prensa/el-ministerio-de-igualdad-y-las-comunidades-autonomas-acuerdan-la-estrategia-estatal-para-la-no-discriminacion-de-las-personas-lgtbi/>.

12 Sobre este particular vid. Montesdeoca Suárez, A., La protección de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral: una actuación preventiva obligatoria a través de las medidas y los protocolos de acoso y violencia, 2025, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, n.º 43, págs. 103-125, disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/428>.

empleo y al autoempleo, en la promoción profesional, en las condiciones laborales, en el acceso a subvenciones para el fomento del empleo y en la participación en sindicatos y organizaciones empresariales.

España asume también un compromiso en el ámbito de la formación profesional, garantizando la inclusión de contenidos sobre respeto a los derechos de las personas LGTBI en los programas formativos para personas trabajadoras. Además, se prevé la realización de campañas de sensibilización que contribuyan a visibilizar y promover el respeto a la diversidad sexual y de género. Por primera vez se contempla el apoyo a la implantación progresiva de indicadores de igualdad que reflejen la realidad del colectivo LGTBI en el ámbito laboral.

Asimismo, se introduce la previsión de crear un distintivo que reconozca a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas y medidas en favor del colectivo, así como la promoción de la elaboración de códigos éticos y protocolos de actuación tanto en el ámbito empresarial público como en el privado.

Pero el citado precepto no concluye aquí, ya que, de ahora en adelante, los convenios colectivos deberán velar activamente por la promoción de la diversidad, mediante la inclusión *“de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI”*, debiendo contemplar igualmente la creación de procedimientos específicos para la denuncia de situaciones discriminatorias. Además, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con otros órganos competentes, será la encargada de supervisar y garantizar el cumplimiento de la ley en este ámbito.

Por otro lado, el artículo 15 de la Ley impone la obligación, para aquellas empresas con plantillas superiores a 50 personas, de desarrollar un conjunto planificado de medidas y recursos destinados a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI¹³ (vid. gráfica 1 en pág. siguiente). Este conjunto de medidas deberá incluir necesariamente un protocolo de actuación para la atención y gestión de situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI. La norma fija como plazo máximo un año para la adopción de dichas medidas, las cuales deberán implementarse a través de los mecanismos de la negociación colectiva. Todo este conjunto de prácticas y medidas adoptadas por el tejido empresarial deberá ser recopilado y difundido por el Consejo de Participación de las Personas LGTBI, órgano de participación ciudadana en materia de derechos y libertades del colectivo, creado en virtud del artículo 9 de la misma Ley, con el propósito de institucionalizar el diálogo entre la Administración Pública y la sociedad civil.

En desarrollo de la obligación establecida en el artículo 15 de la Ley 4/2023, 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, ha venido a concretar el marco

¹³ Respecto a las nuevas obligaciones para empresas de más de 50 personas trabajadoras, entre las cuales está la exigencia de planes de igualdad LGTBI, vid. el trabajo de Nieto Rojas, P., *Obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2025.

Gráfica 1. Obligaciones derivadas de la Ley 4/2023 en el ámbito laboral



Fuente: Gráfica extraída de Amaltea¹⁴

regulador para la implementación de estas medidas en el ámbito empresarial. Dicho Real Decreto establece que a partir del 10 de abril de 2025 las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar ya con las correspondientes medidas en vigor. Las empresas con convenio colectivo de empresa deben haber acordado estas medidas en el seno de la comisión negociadora de su convenio antes de dicha fecha. Por su parte, las empresas a las que resulte aplicable un convenio supraempresarial (generalmente de ámbito sectorial) deberán aplicar las medidas previstas en el propio convenio o, en caso de que estas medidas específicas no se hayan publicado, como mínimo aquellas medidas recogidas en el Anexo I del Real Decreto 1026/2024. En los supuestos en los que no resulte de aplicación ningún convenio colectivo, el mismo plazo se aplica para acordar las medidas con la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, para constituir la correspondiente comisión sindical¹⁵.

El incumplimiento de estas obligaciones¹⁶ no quedará exento de consecuencias: la falta de adopción de medidas adecuadas para prevenir situaciones de acoso o discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales, constituye una infracción muy grave de acuerdo con la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, pudiendo conllevar

¹⁴ Amaltea, "Plan LGTBI", s.f., disponible en: <https://igualdad.amalteaconsultoria.es/plan-lgtbi/>.

¹⁵ En este mismo sentido, *vid.* Batista Jiménez, A., "Fecha límite para acordar las medidas LGTBI", Cuatrecasas, 8 de abril de 2025, disponible en: <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/lgtbi-fecha-limite-acordar-medidas>

¹⁶ Sobre este particular *vid.* Nieto Rojas, P., "Obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI", Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2025.

sanciones de hasta 225.018 euros. Así pues, además de su relevancia ética y social, la adopción de un plan de medidas LGTBI —incluido un protocolo específico frente al acoso discriminatorio— resulta esencial para evitar sanciones, contribuir a la prevención de situaciones de discriminación y acoso, y promover un entorno laboral inclusivo, respetuoso y diverso.

Ahora bien, si bien las intenciones de la Ley eran claras y su promulgación absolutamente necesaria, en nuestra opinión el texto sigue resultando en ciertos aspectos insuficiente, fruto de numerosas ausencias. Era esperable que se incluyeran medidas de acción positiva concretas y específicas, capaces de prevenir y compensar las situaciones de desventaja estructural, con un énfasis especial en el colectivo trans, el más expuesto a situaciones de vulnerabilidad. Sin embargo, no se recoge ninguna medida de esta naturaleza¹⁷. Por otra parte, la disposición final decimonovena de la Ley habilitaba al Gobierno para dictar el desarrollo reglamentario necesario para su implementación, con un plazo de un año desde la entrada en vigor. Aunque dicho plazo se superó, finalmente el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre —antes mencionado—, ha venido a ofrecer una respuesta a esta necesidad regulatoria, estableciendo un marco normativo que clarifica obligaciones concretas para las empresas y proporciona instrumentos jurídicos para avanzar hacia un entorno laboral más inclusivo y respetuoso. Ello representa un paso importante para evitar que la Ley quede como un mero catálogo de buenas intenciones. No obstante, el hecho de que la aplicación efectiva de buena parte de estas medidas dependa en gran medida de la negociación colectiva y del grado de implicación real del tejido empresarial evidencia que queda aún un importante margen para el refuerzo de los mecanismos públicos de garantía y supervisión, que permitan consolidar avances en materia de igualdad y lucha contra la discriminación en el ámbito laboral.

2.2. Las personas LGTBI en la negociación colectiva

Si nos situamos en el contexto previo, en 2019 apenas 3 de cada 10 convenios colectivos incluían cláusulas de protección para las personas LGTBI. La situación era preocupante, y aún peor en el caso de las personas trans, que hasta entonces no habían sido objeto de protección expresa en ningún convenio¹⁸. Desde entonces, se comienzan a vislumbrar algunos avances en un ámbito hasta ahora sombrío. Si bien el porcentaje de convenios que contemplan medidas específicas va en aumento, en 2019 representaban solo el 16 %, en 2020 un 22 %, y en 2021 alcanzaban el 25 %, produciéndose una progresión ascendente¹⁹.

¹⁷ Arrúe Mendizábal, M., "El derecho a la identidad sexual/género y a la libertad de expresión de género", Los avances en la protección sociolaboral de las personas trans, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 473, 2023, pág.170, disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18599>.

¹⁸ UGT, "Es necesario dar un giro a la negociación colectiva para que represente a las personas LGTBI", 2022, disponible en: <https://www.ugt.es/es-necesario-dar-un-giro-la-negociacion-colectiva-para-que-represente-las-personas-lgtbi>.

¹⁹ Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, "Igualdad y diversidad en los convenios colectivos", Confederación Sindical de CCOO, 2022, pág.15, disponible en: <https://www.ccoo.es/f88dd8d800482702dae2da4ee09c9831000001.pdf>.

Un hito relevante en esta evolución fue la celebración, en mayo de 2023, del V Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (AENC) 2023-2025. En este encuentro, los derechos del colectivo LGTBI fueron reconocidos expresamente por las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes, que suscribieron de manera voluntaria el compromiso de fomentar plantillas diversas que valorasen, en términos humanos, sociales y democráticos, el potencial de estas personas. Para lograr este objetivo, los convenios colectivos se comprometieron a promover espacios inclusivos y seguros mediante acciones específicas que, en consonancia con la Ley 4/2023, favoreciesen la integración y la no discriminación del colectivo LGTBI²⁰. Asimismo, se aseguró el compromiso de que los protocolos de actuación frente al acoso y la violencia en el ámbito laboral incluyeran explícitamente a las personas LGTBI²¹.

Según el informe elaborado por la UGT, este hecho supuso un hito histórico, ya que, por primera vez, los derechos LGTBI fueron integrados de manera expresa en el marco del AENC y en la negociación colectiva. Este compromiso ha empezado a materializarse en numerosos convenios colectivos, consolidando un marco efectivo de protección e inclusión del colectivo LGTBI en el empleo.

Un ejemplo ilustrativo de convenio colectivo que comenzó a contemplar este tipo de medidas antes de la entrada en vigor de la Ley 4/2023 es el Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de Madrid²² (2022-2024)²³, que en su artículo 42, apartado 5, sobre política de igualdad, establece lo siguiente:

"Asimismo, la empresa velará especialmente por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo LGTBI:

- a. Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo.*
- b. Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.*
- c. Adecuar la documentación e identificaciones internas (carné de empresa, credenciales de acceso, etc.) a la diversidad.*
- d. Procurar la implantación de uniformes unisex y/o facilitar la opción de elegir el uniforme más coherente con el género auto-percibido de la persona trabajadora.*
- e. Disposición del tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans, siendo dicho tiempo no retribuido o recuperable".*

²⁰ UGT, "Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023" ...op.cit., pág. 12.

²¹ UGT, "Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023" ...op.cit., pág. 13.

²² BOCM, de 13 de agosto de 2022.

²³ Romero, A., "Trabajo y agentes sociales inician una negociación expés para tener planes de igualdad LGTBI en las empresas", *Público*, 2024, disponible en: <https://www.publico.es/politica/y-agentes-sociales-inician-negociacion-expres-planos-igualdad-lgtbi-empresas.html>.

Este artículo constituye un ejemplo de acciones concretas orientadas a la protección del colectivo LGTBI, y no se limita a reiterar un principio genérico ya reconocido, como es el derecho fundamental a la igualdad de todas las personas. Al contrario, introduce medidas de discriminación positiva que abordan aspectos fundamentales como el acceso al empleo y el respeto a la dignidad de las personas. Elementos como la adecuación de la documentación e identificaciones internas a la diversidad, la adaptación de uniformes o el reconocimiento de los tiempos necesarios durante los procesos de transición son manifestaciones tangibles de ese respeto a la dignidad que debe presidir las relaciones laborales.

En este sentido, en el informe elaborado por CCOO (2023), titulado *“La LGTBIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales”*, se recopilan una serie de preceptos que ya habían sido incorporados en diversos convenios colectivos, los cuales han podido servir como ejemplos prácticos a la hora de iniciar procesos de negociación colectiva, así como un conjunto de buenas prácticas que las empresas pueden adoptar en favor de la inclusión y la igualdad de las personas LGTBI²⁴. De este modo, se ofrece una vía concreta para corregir algunas de las carencias detectadas en la Ley Trans.

En el informe se destaca, por ejemplo, el Convenio colectivo de trabajo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Cataluña (2021-2022)²⁵⁻²⁶, cuyo artículo 68 (medidas para las personas LGTBI), en su apartado 1, contempla expresamente la tipificación del acoso por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género. Asimismo, este artículo incorpora medidas dirigidas a la formación y sensibilización de la plantilla en relación con la comunidad LGTBI y las dificultades específicas que enfrenta en el entorno laboral. Existe una carencia generalizada de sensibilización respecto a estas cuestiones en el ámbito laboral, por lo que este tipo de disposiciones constituye un caso ejemplar de cómo debe abordarse esta necesidad. La versión actual de este convenio para el período 2024-2026²⁷ vuelve a reproducir todas estas medidas para el colectivo.

En la misma línea, cabe mencionar el artículo 47 (permisos sin sueldo) del II Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (2023-2025)²⁸, así como el artículo 58 (derechos del colectivo LGTBI) del IV Convenio colectivo de empresas y personal de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (2020-2023)²⁹. Ambos

24 Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, “Igualdad y diversidad en los convenios colectivos y Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental”, Grupo de la red LGTBI+ de CCOO, *La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales*, Confederación Sindical de CCOO, 2023, pág. 28, disponible en: <https://www.ccoo.es/72578ce002cca9cc9e4e26db25894876000001.pdf>.

25 DOGC núm. 8622, de 9 de marzo de 2022.

26 Secretaría Confederal de Mujeres, “Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Igualdad y diversidad en los convenios colectivos y Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental”... op.cit., pág. 30.

27 DOGC núm. 9266, de 1 de enero de 2024.

28 BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023.

29 DOCM núm. 28, de 11 de febrero de 2020.

convenios establecen permisos no retribuidos para que las personas trabajadoras puedan asistir a consultas médicas y llevar a cabo los trámites necesarios en los procesos de reasignación de sexo³⁰. Estos avances reflejan una comprensión más profunda y humana de las realidades que afectan a las personas trans en el entorno laboral.

Tras meses de espera y generando una considerable incertidumbre en las empresas, el citado Real Decreto 1026/2024 vino a ofrecer una respuesta normativa al desarrollo reglamentario previsto en la disposición final decimonovena de la Ley 4/2023. Este Real Decreto, como ya hemos mencionado, desarrolló el contenido del artículo 15 de la Ley y estableció dos grandes obligaciones para las empresas de más de 50 personas trabajadoras: la adopción de medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y la implantación de un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Aunque el legislador confiaba en una rápida incorporación de estas obligaciones en la negociación colectiva, lo cierto es que el proceso ha sido lento. Sin embargo, en los últimos meses de 2025 se ha registrado un impulso notable, con un creciente número de convenios colectivos que ya han incluido estas medidas planificadas y protocolos LGTBI.

Entre los ejemplos más recientes destaca el VII Convenio colectivo del sector de la construcción (2023-2026)³¹, cuya modificación fue registrada en el mes de abril de 2025. Concretamente, el BOE de 30 de abril de 2025³² publica, el conjunto de medidas planificadas y acordadas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBI, que se adicionan en la disposición adicional novena y en el anexo XVII del VII Convenio General. Por lo que respecta a las medidas planificadas, se contempla la obligación de *"incorporar acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personas y recursos humanos en las que en las que se incluya: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales"*.

Además, promueve el respeto a los derechos familiares, estableciendo que se garantizará el respeto a la diversidad familiar y la igualdad en el acceso a *"permisos y beneficios sociales"*, sin discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género.

En el mismo sentido que otros convenios colectivos consultados, en materia de Equipos de Protección Individual (EPI), se dispone que *"se facilitará la elección del tallaje del vestuario laboral y, siempre que sea posible, la de los EPIs, por parte de la persona trabajadora sin presuponer su preferencia en función del género de la persona"*.

30 Secretaría Confederal de Mujeres, "Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC00, Igualdad y diversidad en los convenios colectivos y Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental"...op.cit., pág. 31 y 32.

31 BOE núm. 228, de 23 de septiembre de 2023.

32 BOE núm. 104, de 30 de abril de 2025.

En relación con el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, que figura en el anexo XVIII del VII Convenio General, se prevé que las empresas que no dispongan de un protocolo propio deberán aplicar el modelo recogido en el citado anexo XVIII del convenio. El procedimiento de denuncia incorpora garantías importantes, como la posibilidad de que la denuncia sea presentada por la propia persona afectada o por una persona autorizada, siempre con su consentimiento expreso. Se prevé también que la persona afectada pueda solicitar la presencia de un representante legal en su declaración y se señala que *“no podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación”*. Además, el convenio fija un plazo máximo de 21 días laborales, prorrogables en circunstancias excepcionales, desde que se emitió la denuncia, para:

“emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i. Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.*
- ii. No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.*

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas llevadas a cabo”.

En esta línea, el XIII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil (2025-2027)³³, constituye otro ejemplo significativo de avance en la regulación de la protección del colectivo LGTBI en el ámbito laboral. Además de incluir varias referencias a la diversidad en diferentes cláusulas (v.gr. artículos 34 —vacantes—, 36 —permisos retribuidos—, 70 —igualdad de trato y no discriminación— y 86 —tipos de faltas—), este convenio recoge, en su Anexo VI, un Protocolo contra la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, lo que supone un compromiso explícito con la erradicación de estas conductas en los centros de trabajo.

Una de las previsiones más relevantes de este convenio es que las empresas de más de 50 personas trabajadoras que no dispongan de un protocolo propio estarán obligadas a aplicar el protocolo recogido en el propio convenio, garantizando así un mínimo de protección homogéneo en el sector. Además, el procedimiento de actuación se estructura en torno a la creación de una Comisión de actuación para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso y violencia contra las personas LGTBI. La composición de esta comisión se adaptará a las características y necesidades de cada empresa, pero sus integrantes deberán contar con formación específica en la materia, dejando claro el convenio que la pertenencia a esta comisión no *“generará ningún tipo de complemento retributivo”*.

El procedimiento para la presentación de denuncias incorpora garantías esenciales, como la posibilidad de que la denuncia sea presentada por la persona afectada o por quien esta autorice, siem-

³³ BOE núm. 135, de 5 de junio de 2025.

pre con su consentimiento expreso e informado. Desde la recepción de la queja o denuncia por la comisión creada, se prevé la adopción inmediata de medidas cautelares que protejan a la víctima, incluyendo la separación de la persona denunciada. En los casos en que esta separación no sea posible por razones organizativas, la empresa podrá suspender de empleo a la persona presuntamente acosadora mientras se tramita el procedimiento.

La Comisión de actuación deberá emitir un informe vinculante en un plazo máximo de 30 días hábiles desde su convocatoria, determinando si existen indicios de acoso y, en su caso, proponiendo la apertura de un expediente sancionador. Este informe debe recoger, al menos, una descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración realizada, los resultados obtenidos y las medidas preventivas o cautelares aplicadas.

En la fase de resolución, la empresa deberá adoptar las medidas necesarias conforme a las evidencias y propuestas recogidas en el informe. En los casos en que se constate la existencia de acoso, se incoará el expediente sancionador correspondiente y se garantizará la continuidad de las medidas de protección a la víctima. Además, si procede, la situación podrá ser trasladada a la autoridad competente o al Ministerio Fiscal. Si, por el contrario, no se aprecian indicios de acoso, la denuncia será archivada.

En este mismo proceso de avance, el XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (2025-2027)³⁴, representa un ejemplo significativo de cómo sectores altamente especializados y con un marcado perfil técnico también están incorporando de forma activa medidas específicas para la protección de las personas LGTBI.

En cuanto a las medidas planificadas, este convenio establece la obligación de las empresas de diseñar e implementar planes de formación dirigidos a toda la plantilla. Estos planes deberán garantizar el conocimiento básico sobre la igualdad de trato y oportunidades, la no discriminación y la diversidad sexual, familiar y de género. Además, se exige que las acciones formativas incluyan, al menos, la difusión de las medidas LGTBI previstas en el convenio, la formación en conceptos fundamentales sobre el colectivo LGTBI y la divulgación del protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso o la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

El convenio introduce también un principio esencial de igualdad en el acceso a los permisos y beneficios existentes en la empresa, asegurando que todas las personas trabajadoras, con independencia de su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, puedan disfrutar de ellos en condiciones de plena igualdad. Asimismo, incorpora de forma expresa la tipificación como infracción de los comportamientos discriminatorios por orientación sexual, identidad o expresión de género, reforzando así el marco sancionador ante conductas LGTBIfóbicas.

³⁴ BOE núm. 92, de 16 de abril de 2025.

En relación con el protocolo de actuación frente al acoso, el convenio recoge de manera clara que, cuando la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, será imprescindible contar con su consentimiento expreso e informado para iniciar el procedimiento. Además, el texto establece que las empresas deberán reforzar sus políticas preventivas mediante compromisos adicionales en materia de formación, sensibilización y difusión de campañas específicas para la promoción de la diversidad y la erradicación de la discriminación.

En la misma senda de avance, el XXI Convenio colectivo general de la industria química (2025-2026)³⁵, además de incluir un conjunto de medidas planificadas en su articulado (artículos 12 —ingresos—, 19 —ascensos—, 21 —clasificación profesional—, 65 —régimen disciplinario—, 89 —formación—, 109 —igualdad de trato—, 119 —protocolo de acoso— y 120 —resumen de las medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI—), introduce un protocolo específico y detallado para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y, de forma expresa, acoso y violencia contra las personas LGTBI y otros actos discriminatorios. Este protocolo, recogido en el artículo 119 del convenio, supone un paso adelante en la regulación sectorial al ofrecer un enfoque integral y garantista frente a estas situaciones.

El convenio distingue entre un procedimiento previo, recomendado, pero de carácter voluntario para la presunta víctima, y un procedimiento formal que se inicia con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo. La denuncia puede realizarse directamente por la persona afectada, a través de los representantes de las personas trabajadoras o mediante cualquier otra persona autorizada por la víctima, siempre que en este último caso conste su consentimiento expreso e informado. Además, se permite que cualquier persona que tenga conocimiento de la situación pueda ponerla en conocimiento de la empresa.

Una particularidad destacable de este convenio es que atribuye de manera directa la instrucción y resolución del expediente al personal de Recursos Humanos de la empresa, que será el encargado de garantizar el respeto a los principios que informan todo el procedimiento de actuación. Este modelo pretende dotar de agilidad y profesionalidad al proceso, asegurando al mismo tiempo la confidencialidad y el rigor en el tratamiento de las denuncias.

El convenio también refuerza la participación sindical en el procedimiento, ya que los representantes de las personas trabajadoras intervendrán en la instrucción del expediente, salvo que la víctima exprese de forma explícita su voluntad de renunciar a esta participación. En este sentido, el consentimiento expreso e informado de la víctima adquiere un papel esencial, ya que sin este consentimiento no se podrá trasladar la situación a los representantes legales a efectos de su intervención.

En el ámbito empresarial, otro caso destacado es el Convenio colectivo de la empresa Mercadona (2024-2028)³⁶, cuyo convenio colectivo ha sido recientemente modificado en 2025 para incorporar

³⁵ BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2025.

³⁶ BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024.

medidas específicas dirigidas a garantizar la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. La Resolución de 27 de mayo de 2025³⁷ formaliza la inclusión en el convenio colectivo de un nuevo Anexo 3 que recoge un conjunto de medidas planificadas orientadas a la protección efectiva del colectivo.

El convenio refleja el compromiso de la empresa y de la representación social con la construcción de entornos laborales respetuosos y seguros para todas las personas, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género. En el referido anexo se señala que este protocolo LGTBI está plenamente integrado en la cultura corporativa de Mercadona y se presenta como una herramienta no solo para promover la igualdad, sino también para fortalecer la satisfacción y el sentido de pertenencia de la plantilla, así como para atraer y retener talento diverso.

En cuanto al acceso al empleo, el convenio garantiza que los procesos de selección se basarán en criterios objetivos y neutros, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. Además, las personas responsables de la selección recibirán formación específica para prevenir sesgos inconscientes y asegurar la igualdad de oportunidades.

Los sistemas de clasificación y promoción profesional también han sido adaptados para eliminar cualquier barrera discriminatoria, de manera que las personas LGTBI puedan desarrollar su carrera profesional en condiciones de igualdad, con base en criterios objetivos como la cualificación, el mérito y la capacidad.

En materia de formación y sensibilización, el convenio establece la obligación de formar a las personas implicadas en la activación de los protocolos de acoso y violencia, incluyendo de manera expresa el acoso por motivos LGTBI. Asimismo, se promueve activamente el uso de un lenguaje respetuoso y acorde con la diversidad.

El compromiso con la creación de entornos laborales diversos, seguros e inclusivos se refuerza a través del liderazgo responsable que debe garantizar el respeto mutuo en todos los niveles jerárquicos. El protocolo de acoso, ya regulado en el artículo 36 del convenio, se activa con carácter prioritario y contempla de forma específica la protección frente al acoso LGTBI, incluyendo medidas de información, asesoramiento y acompañamiento para las personas trabajadoras, con la garantía de que podrán presentar sus denuncias en condiciones de seguridad.

Además, el convenio recoge expresamente que la aplicación de permisos y beneficios sociales deberá realizarse sin discriminación, teniendo en cuenta la diversidad de estructuras familiares más allá del modelo tradicional. Por último, se refuerza el régimen disciplinario como herramienta para sancionar cualquier conducta discriminatoria o contraria a los valores de respeto e igualdad recogidos en el convenio.

Este conjunto de medidas refleja que, aunque la incorporación de las obligaciones derivadas de la Ley 4/2023 y del Real Decreto 1026/2024 en la negociación colectiva está siendo desigual, se empiezan a consolidar ejemplos que contribuyen a la creación de entornos laborales más seguros e

³⁷ BOE núm. 136, de 6 de junio de 2025.

inclusivos para las personas LGTBI. La tendencia apunta a que cada vez serán más los convenios que recojan protocolos específicos, medidas planificadas y acciones formativas que den cumplimiento a las obligaciones normativas y, al mismo tiempo, avancen en la garantía real de los derechos de este colectivo en el ámbito laboral.

3. CONCLUSIONES

La realidad del colectivo LGTBI en España continúa marcada por una tensión entre el reconocimiento legal alcanzado en las últimas décadas y una discriminación social que, lejos de erradicarse, ha adoptado nuevas formas. A pesar del avance normativo que ha supuesto la Ley 13/2005 —y más recientemente, 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—, los datos más actuales, como los recogidos en el informe *Estado del Odio: Estado LGTBI+ 2025*, demuestran que la LGTBIfobia sigue profundamente enraizada. La agresión, la exclusión laboral y la precariedad económica impactan con especial dureza sobre las personas trans, las juventudes LGTBI y quienes se encuentran en situación socioeconómica vulnerable.

Queda demostrado que el camino hacia una igualdad material requiere mucho más que la enunciación formal de derechos: exige voluntad institucional, acciones concretas y una transformación cultural sostenida. En este sentido, el despliegue de la Ley 4/2023 constituye un paso decisivo, al establecer mecanismos obligatorios como los protocolos frente al acoso en empresas de más de 50 trabajadores, las acciones positivas de integración laboral y las medidas de visibilización y respeto de la diversidad en el tejido productivo. Sin embargo, su efectividad depende de una implementación rigurosa y de la superación de barreras estructurales, como la escasa vigilancia en pequeñas y medianas empresas.

A este desafío se suma el papel creciente —aunque aún insuficiente— de la negociación colectiva. Si bien hasta hace pocos años la inclusión de cláusulas específicas sobre diversidad sexual e identidad de género era residual, hoy asistimos a una progresiva normalización de estas medidas en convenios sectoriales, que incluyen desde permisos especiales y lenguaje inclusivo hasta acciones formativas y protocolos contra la discriminación. Esta evolución muestra que la negociación colectiva no solo es una herramienta de regulación laboral, sino también un espacio de transformación cultural donde se puede materializar la igualdad que la ley consagra.

Podemos concluir subrayando tres premisas: primera, que el reconocimiento formal debe traducirse en prácticas reales, sostenidas y fiscalizadas; segunda, que las empresas —grandes y pequeñas— deben entender la diversidad como un valor inherente a la justicia social, no como una imposición normativa; y tercera, que sin más investigación, sin más recursos públicos y sin un compromiso ético profundo por parte de todos los actores sociales, los avances alcanzados corren el riesgo de verse debilitados frente a una LGTBIfobia que se adapta y resiste. El horizonte exige perseverancia, inteligencia política y una pedagogía de la igualdad que no deje a nadie atrás. La ley, el trabajo y la palabra compartida seguirán siendo los pilares fundamentales para que la dignidad no tenga excepciones.

4. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Amaltea Consultoría, *Plan LGTBI*, s.f., disponible en: <https://igualdad.amalteaconsultoria.es/plan-lgtbi/>.

Arrúe Mendizábal, M., "El derecho a la identidad sexual/género y a la libertad de expresión de género. Los avances en la protección sociolaboral de las personas trans", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, Madrid, núm. 473, 2023, disponible en: <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18599>.

Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA), *Criminalisation of consensual same-sex sexual acts*, 2024, disponible en: <https://database.ilga.org/criminalisation-consensual-same-sex-sexual-acts>.

Batista Jiménez, A., "Fecha límite para acordar las medidas LGTBI", *Blog Cuatrecasas*, 8 de abril de 2025, disponible en: <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral/art/lgtbi-fecha-limite-acordar-medidas>.

Cabello Roldán, A., "La situación actual de los nuevos modelos de familia en el ámbito socio-laboral: especial atención a la monoparentalidad y la homoparentalidad", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 9, 2024, disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/20339>.

CEF (Centro de Estudios Financieros), *La protección sociolaboral en la «Ley Trans»*, 2023, disponible en: <https://www.laboral-social.com/ley-trans-medidas-laborales-normas-reformadas.html>.

FELGTBI+, "La Federación Estatal LGTBI+ alerta de que una de cada cuatro personas LGTBI+ sufre discriminación en España y las agresiones se duplican en un año", 13 de mayo de 2025, disponible en: <https://felgtbi.org/blog/2025/05/13/la-federacion-estatal-lgtbi-alerta-de-que-una-de-cada-cuatro-personas-lgtbi-sufre-discriminacion-en-espana-y-las-agresiones-se-duplican-en-un-ano/>.

Ministerio de Igualdad, "El Ministerio de Igualdad y las comunidades autónomas acuerdan la Estrategia Estatal para la no discriminación de las personas LGTBI", 18 de junio de 2025, disponible en: <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/sala-de-prensa/el-ministerio-de-igualdad-y-las-comunidades-autonomas-acuerdan-la-estrategia-estatal-para-la-no-discriminacion-de-las-personas-lgtbi/>.

Montesdeoca Suárez, A., La protección de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral: una actuación preventiva obligatoria a través de las medidas y los protocolos de acoso y violencia, 2025, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, Laborum, núm. 43, disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/428>.

Nieto Rojas, P., "Obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI", Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2025.

Romero, A., "Trabajo y agentes sociales inician una negociación exprés para tener planes de igualdad LGTBI en las empresas", *Público*, 2024, disponible en: <https://www.publico.es/politica/y-agentes-sociales-inician-negociacion-expres-planes-igualdad-lgtbi-empresas.html>.

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos*, Confederación Sindical de CCOO, Madrid, 2022, disponible en: <https://www.ccoo.es/f88dd8d800482702dae-2da4ee09c9831000001.pdf>.

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO y Secretaría Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental, Grupo de la red LGTBI+ de CCOO, *La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales*, Confederación Sindical de CCOO, Madrid, 2023, disponible en: <https://www.ccoo.es/72578ce002ccafcc9e4e26db25894876000001.pdf>.

UGT (Unión General de Trabajadores), *Es necesario dar un giro a la negociación colectiva para que represente a las personas LGTBI*, 2022, disponible en: <https://www.ugt.es/es-necesario-dar-un-giro-la-negociacion-colectiva-para-que-represente-las-personas-lgtbi>.