



## CIRCULAR LABORAL 14/2023

10 de marzo de 2023

### **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: ASPECTOS LABORALES A CONSIDERAR.**

---

**Adrià Vila Urriza**  
**Abogado**

Al igual que la Ley 3/2023 y la Ley Orgánica 1/2023, ambas del pasado 28 de febrero, y comentadas en nuestra [Circular Laboral 12/2023](#), el pasado 2 de marzo de 2023 entró en vigor la Ley 4/2023, de ese mismo 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Aunque no se trate de una norma directamente relacionada con nuestro ámbito laboral, sí hemos creído oportuno publicar la presente Circular para analizar, de una forma -como siempre- práctica, algunos aspectos laborales que contiene esta nueva norma. Concretamente, éstos son los siguientes:

#### **1. Objetivos de la norma.**

La norma tiene la finalidad de garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias.

Por ello, se pretende erradicar las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

**2. La igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.**

El primero de los aspectos eminentemente laborales de la presente norma lo encontramos en su artículo 14, en el que se indica que las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas LGTBI a no ser discriminadas.

Por ello, se prevén una serie de medidas “adecuadas y eficaces” que tengan por objeto lo siguiente:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta Ley en materia de empleo.
- Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.
- Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.
- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado.
- Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de la presente Ley.
- Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes.
- Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.
- Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley.

### 3. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

En el artículo 15 encontramos el aspecto laboral más relevante de la Ley, obligando a **las empresas de más de 50 personas trabajadoras 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.

Como viene siendo costumbre, el legislador deja que estas medidas sean pactadas en la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Es decir, un nuevo plan de medidas que se añade al plan de igualdad, protocolo de desconexión digital, protocolos frente al acoso, ... Sinceramente el legislador parece empeñado en dificultar la aplicación de la norma por la dispersión de obligaciones de todo ámbito que recaen en las empresas. ¿No sería más sencillo implementar todas estas medidas en un único plan de igualdad global y que incluyese estos diversos planes adicionales, pero directamente interconectados entre sí?

El plazo para realizar dicha planificación será de 12 meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, esto es, **antes del 2 de marzo de 2024**.

Finalmente, también se establece que el contenido y alcance de estas medidas se desarrollarán reglamentariamente. Veremos si realmente se desarrollan en esta legislatura. Lo dudamos.

### 4. Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans.

Entre las políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans, encontramos una serie de medidas de acción positiva en los ámbitos laboral, educativo, sanitario y de vivienda.

Encontramos las citadas medidas en el ámbito laboral reguladas en los artículos 54 y 55 de la Ley, donde se indica que se diseñará una serie de medidas para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo. Dichas medidas, que deberán ser impulsadas por las Administraciones Públicas, serán las siguientes:

- Desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral;
- Implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans;

- Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia;
- Adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo.

También se establece que **en los planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.**

##### 5. **Infracciones y sanciones.**

Finalmente, encontramos en el Título IV de la Ley, un amplio listado de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Dichas infracciones se podrán calificar como leves, graves y muy graves en función de la naturaleza de la obligación incumplida y, por ende, las correspondientes **multas** -que podrán llegar hasta los 150.000 euros-.

Se acompaña el enlace al texto íntegro de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, de empleo:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: [ortegaf@ortega-condomines.com](mailto:ortegaf@ortega-condomines.com)*

*Persona de contacto: Adrià Vilà Urriza*

*Email: [avila@ortega-condomines.com](mailto:avila@ortega-condomines.com)*