LA LEY CATALANA 13/2025, DE 29 DE DICIEMBRE, DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGBTI. UNA NUEVA OPORTUNIDAD PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA

CONSUELO CHACARTEGUI JÁVEGA
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Pompeu Fabra (Barcelona)

El panorama legislativo en materia de igualdad del colectivo LGBTI en Cataluña se ha visto ampliado recientemente con la promulgación de la Ley 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación de la LGBTI-fobia. Junto a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y LGTBI, ambas normas conforman un marco normativo reforzado que presenta oportunidades y desafíos para afrontar con éxito el paradigma de la diversidad, los derechos humanos y la inclusión en el trabajo.

El art. 1 de la Ley 4/2023 ya contempló la garantía del derecho a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y sus familias. Por su parte, los arts. 1 y 2 de la Ley 13/2025 catalana abordan las raíces estructurales de la LGBTI-fobia, haciendo efectivo el derecho a la libre autodeterminación de género y reparando la estigmatización histórica del colectivo. La Ley catalana identifica en su Preámbulo el "cisheteropatriarcado" como el sistema que ha cronificado las desigualdades, exigiendo una diligencia debida proactiva y elevando el estándar de cumplimiento al ámbito preventivo. Este enfoque obliga a las empresas a ser agentes activos en la erradicación y prevención de la LGBTI-fobia. A continuación, se exponen algunos ejemplos.

1) Planificación para la igualdad. Ambas leyes establecen la obligación para las empresas de más de 50 personas trabajadoras de implementar un conjunto planificado de medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI. El art. 15 de la Ley 4/2023 estatal especifica que deben ser negociadas con la RLT. Por su parte, el art. 47.3 de la Ley 13/2025 catalana no solo reafirma esta obligación, sino que también fomenta activamente que las empresas con plantillas inferiores adopten buenas prácticas para alcanzar la igualdad real y efectiva. La principal aportación de la Ley catalana es la concreción del contenido de esta planificación a través de la actuación del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat. Aunque no se detalla (quizás por una excesiva cautela ante un eventual

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

riesgo de adentrarse en competencias estatales), se espera que, de forma análoga a los planes de igualdad de género, se faciliten por este departamento las herramientas para la realización del diagnóstico, fijación de objetivos, acciones concretas (formación, comunicación o revisión de procesos de selección) y un sistema de seguimiento y evaluación.

2) Protocolos de actuación contra el acoso. Aunque la exigencia es común en ambas normas, la Ley catalana lo vincula de forma explícita y estratégica al acceso a financiación pública. Mientras que la Ley 4/2023 estatal lo enmarca como un elemento dentro del plan de medidas general (art. 15), la normativa catalana (Disp. Final Primera de la Ley 13/2025) lo convierte en un requisito habilitante para acceder a subvenciones públicas estableciendo un sistema de dos niveles: a) empresas con 25 o más personas en plantilla: deben indicar los medios que utilizan para prevenir, detectar e intervenir en casos de acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta que las bases reguladoras de las subvenciones van a exigir este requisito; b) empresas con más de 50 personas en plantilla: deben acreditar documentalmente que cuentan con un conjunto planificado de medidas para la igualdad LGBTI, que debe incluir obligatoriamente un protocolo de actuación específico (art. 92 del RD legislativo 3/2022 de finanzas públicas de Cataluña).

3) Inclusión laboral de las personas trans. Mientras los arts. 54 y 55 de la Ley 4/2023 (estatal) establece el marco de acción positiva para el empleo y la inserción laboral de personas trans, el art. 49 de la Ley 13/2025 (catalana) detalla medidas específicas con impacto directo en las empresas: a) ayudas y subvenciones al empleo y medidas para la contratación de personas trans; b) programas de formación y empleo enfocados a mujeres trans; c) formación interna a través de la difusión de guías y recursos formativos internos; d) identificación de género, adaptando los formularios y documentos internos incluyendo una tercera opción de género o permitiendo la autodeterminación; e) inclusión de cláusulas en convenios colectivos para prevenir y eliminar la discriminación; f) cláusulas de permanencia en el empleo y en planes de formación.

4) Formación, indicadores y distintivos. La Ley 13/2025 (catalana) introduce obligaciones y herramientas con vistas a una mayor intensificación en el enfoque en la medición, la capacitación y el reconocimiento: a) formación especializada, incluyendo formación específica del personal de la ITSS y del personal responsable de prevención de riesgos laborales en el sector privado (art. 48.f); b) indicadores de igualdad, fomentando la creación e implantación progresiva de indicadores para medir la realidad de las personas LGBTI en la empresa (art. 48.c), permitiendo un seguimiento real del impacto de sus políticas por parte de la RLT; c) distintivo de reconocimiento: para reconocer públicamente a las empresas ejemplares este ámbito (art. 48.c).

5) Marco sancionador. Se regulan consecuencias económicas y administrativas directas, además de reputacionales, con algunas diferencias entre el modelo estatal

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

y el autonómico. Mientras la Ley 4/2023 (estatal) modifica la LISOS integrando la discriminación y el acoso LGBTI dentro del marco sancionador laboral ya existente, la Ley 13/2025 (catalana) incluye un régimen sancionador nuevo y más severo, complementario al marco laboral general.

El art. 89 de la Ley 13/2025 catalana tipifica un amplio catálogo de infracciones: leve (no tratar a una persona de acuerdo con su nombre o género con el que se identifica); grave (vulnerar sus derechos laborales con causa en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales) y muy grave (acosar a las personas LGBTI o sus familias). Las sanciones económicas asociadas son considerablemente elevadas: multa de 300 a 10.000 euros en las leves; multa de 10.001 a 40.000 euros en las graves y multa de 40.001 a 500.000 euros en las muy graves (art. 90). Además, las dos últimas conllevan sanciones accesorias (prohibición de recibir ayudas públicas o contratar con la administración por un período de hasta tres años).

6) Refuerzo de las garantías procesales. De acuerdo con la LRJS, tanto el art. 66 de la Ley 4/2023 (estatal) como el art. 81 de la Ley 13/2025 (catalana) reiteran dichas garantías (particularmente, respecto a la prueba de indicios).

El cumplimiento de las obligaciones expuestas no debe ser visto como una suma de cargas administrativas o burocráticas adicionales, sino como una oportunidad, pues la adopción proactiva de estas medidas permite a las empresas evolucionar en la construcción de una cultura más segura, respetuosa e innovadora, mejorar su capacidad para atraer y retener el talento diverso y, en última instancia, fortalecer la igualdad real y efectiva del colectivo LGBTI.

CITA: CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo, “La Ley catalana 13/2025, de 29 de diciembre, de los derechos de las personas LGBTI y la erradicación de la LGBTI-fobia. Una nueva oportunidad para la igualdad real y efectiva”, Briefs AEDTSS, número 7, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).