



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“Aspectos laborales 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: análisis y valoración.”

Autora: AMANDA MELÉNDEZ PEDROSO

**FACULTAD DE COMERCIO
VALLADOLID, 2022-2023**



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

2022-2023

TRABAJO FIN DE GRADO

“Aspectos laborales 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: análisis y valoración.”

Trabajo presentado por: Amanda Meléndez Pedroso

Tutor: Dra. Ana María Murcia Clavería

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, 2022-2023

RESUMEN

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 adelante Ley 4/2023) recoge en su articulación medidas de protección de los derechos de las personas del colectivo de gays, lesbianas, transexuales, bisexuales e intersexuales (en adelante LGTBI) y, en especial, de las personas transexuales, en ámbitos fundamentales tales como el económico, social y/o sanitario, entre los que se encuentra el laboral. Este Trabajo de Fin de Grado estudia los aspectos laborales que introduce la Ley 4/2023 y realiza una valoración de la norma.

Palabras clave: Ley 4/2023, Ley Trans, colectivo LGTBI, orientación sexual, identidad de género, principio de igualdad, no discriminación en el trabajo.

ABSTRACT

Law 4/2023, of February 28, for the real and effective equality of trans people and for the guarantee of the rights of LGBTI people (onwards Law 4/2023) includes throughout its articulation measures to protect the rights of people in the collective , of gays, lesbians, transsexuals, bisexuals and intersex (onwards LGTBI), and especially of transsexual people, in fundamental areas, such as the economic, social and/or health sphere, among which is labor. This Final Degree Project studies the labor aspects introduced by Law 4/2023 and assesses the norm.

Keywords: Law 4/2023, Trans Law, LGBTQ collective, sexual orientation, gender identity, principle of equality, non-discrimination in the workplace.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	9
II. ASPECTOS GENERALES SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL	10
1. TERMINOLOGÍA SOBRE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL	10
2. NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL	15
3. NORMATIVA NACIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL	21
III. ESTADÍSTICAS OFICIALES Y OTROS ESTUDIOS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL	30
IV. 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	34
1. CUESTIONES GENERALES	34
2. ASPECTOS LABORALES DE LA LEY 4/2023	38
3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y LA LEY 4/2023	50
V. VALORACIÓN	60
REFERENCIAS	65

I. INTRODUCCIÓN

El objeto del presente trabajo consiste en analizar los aspectos laborales 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 LGTBI¹. Las personas del colectivo LGTBI, se encuentran en una situación de desigualdad en lo social, económico y sanitario, entre otros, a lo que se incluye el mercado de trabajo. En este sentido, para lograr su igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, se aprueba la Ley 4/2023, protegiendo de tal forma sus derechos.

En la primera parte del trabajo se exponen los aspectos generales del principio de igualdad y no discriminación por orientación e identidad sexual, así como su presencia en la normativa internacional y comunitaria y nacional.

La segunda parte recoge distintos estudios y estadísticas oficiales que muestran los efectos de la aplicación del principio de igualdad y no discriminación en la sociedad.

A continuación, se presenta la Ley 4/2023 y los aspectos laborales que introduce, además de un caso práctico en forma de encuesta con el que se consigue una visión de la situación actual de las personas LGTBI y el mercado laboral.

En la última parte del trabajo se desarrolla la valoración de la Ley 4/2023.

La metodología de este trabajo se basa fundamentalmente en textos jurídicos obtenidos gracias a la página web de la Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado. Esta información se respalda con búsqueda en bases de datos del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) y del Eurobarómetro, además de estudios desarrollados por la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales, Intersexuales y más (FELGTB+) y por el Ministerio de Igualdad.

Asimismo, el trabajo se basa en la búsqueda de bibliografía relacionada tanto con el principio de igualdad y no discriminación como con Derecho laboral español, que se expondrán en Capítulo V, y en artículos publicados por la Asociación Española del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como de un cuestionario de elaboración propia.

¹ Aprobada por el Congreso el día 16 de febrero de 2023 y publicada en el *BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023*, páginas 30452 a 30514.

II. ASPECTOS GENERALES SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL

1. TERMINOLOGÍA SOBRE DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL

La Real Academia Española (en adelante RAE) define el acto de discriminar como *“Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.”*.

La Constitución Española de 1978² (en adelante CE) hace referencia a la igualdad y a la no discriminación en varios de sus artículos. Así, el punto 1 del artículo 1 se define que: *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*.

El artículo 9.2. CE, con relación a la Administración pública, establece que: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

El artículo 14 CE se dispone que *“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”*. En la primera parte se menciona la situación de igualdad en la que se encuentran los ciudadanos españoles. La segunda parte del artículo hace referencia a la discriminación y enumera una serie de razones por las que una persona puede sufrir un trato discriminatorio injustificado, aunque no se trata de una lista cerrada. Por este motivo, es importante preguntarse si la orientación sexual y la identidad de género se encuentran dentro de esa lista, bien como *“circunstancia personal o social”*, o como motivos diferenciados.

² Aprobada por las Cortes el 31 de octubre de 1978, ratificada en referéndum el 6 de diciembre de 1978 y publicada en el BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. Referencia: BOE-A-1978-31229.

La Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 2 de junio de 2022³, (en adelante Sentencia 67/2022) analiza el que es, de momento, el primer recurso de amparo motivado por una discriminación laboral en España por razón de identidad de género. La sentencia posee indudable relevancia jurídica porque establece definiciones interesantes en esta materia, algunas de ellas inéditas hasta el momento y que tratan de evitar confusión o equívocos en determinados conceptos. En concreto, los términos que se definieron son los siguientes:

(a) Sexo

“El sexo, que permite identificar a las personas como seres vivos femeninos, masculinos o intersexuales, viene dado por una serie compleja de características morfológicas, hormonales y genéticas, a las que se asocian determinadas características y potencialidades físicas que nos definen”.

(b) Género

*“El género se conecta a las realidades o características biológicas, no se identifica plenamente con estas, sino que define la identidad social de una persona basada en las construcciones sociales, educativas y culturales de los roles, los rasgos de la personalidad, las actitudes, los comportamientos y los valores que se asocian o atribuyen, de forma diferencial, a hombres y mujeres, y que incluyen normas, comportamientos, roles, apariencia externa, imagen y expectativas sociales asociadas a uno u otro género”.*⁴

³ Pleno. Sentencia 67/2022, de 2022 de junio de 2022. Recurso de amparo 6375-2019. Promovido por Serge Christian M. Scevenels respecto de las resoluciones dictadas por las salas de lo social del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que confirmaron la sentencia de un juzgado de lo social de Madrid desestimando su demanda sobre tutela de derechos fundamentales y petición de daños y perjuicios. Supuesta vulneración de la prohibición de discriminación por identidad sexual y del derecho a la propia imagen: ausencia de indicio discriminatorio en la decisión empresarial de cesar la relación laboral en período de prueba; inexistencia de límites a la expresión de género de los trabajadores de la empresa. Publicado en el BOE núm. 159, de 4 de julio de 2022, páginas 94505 a 94528. Referencia: BOE-A-2022-11083.

⁴ La Sentencia menciona que los conceptos de sexo y género no son excluyentes entre ellos, pero tampoco son sinónimos. Asimismo, establece que estos conceptos son condiciones de la persona que inciden en el ejercicio de derechos fundamentales, pero no son derechos en sí mismos.

(c) Orientación sexual

“La preferencia por establecer relaciones afectivas con personas de uno u otro sexo”.

(d) Identidad de género

“La identificación de una persona con caracteres definitorios del género que pueden coincidir o no hacerlo con el sexo que se le atribuye, en virtud de los caracteres biológicos predominantes que presenta desde su nacimiento”.

(e) Expresión de género

“Atributos característicos, propios e inmediatos de una persona, y [...] cualidades «definitorias del ser propio y atribuidas como posesión inherente e irreductible a toda persona»”.

Asimismo, la Sentencia 67/2022 establece que la orientación sexual y la identidad de género, junto con la expresión de género son condiciones personales inherentes a la dignidad humana, con referencia al artículo 10 CE⁵ y constata que estos conceptos forman parte de los citados en el artículo 14 CE., aunque no de manera expresa, sino que lo reconoce implícitamente.

La orientación sexual puede ser *heterosexual*, si se produce hacia una persona del sexo opuesto, es decir, a una mujer le atraen los hombres o a un hombre le atraen las mujeres; *homosexual*, cuando la atracción se produce entre personas del mismo sexo; *bisexual*, cuando una persona se siente atraída tanto por hombres como por mujeres, independientemente de su propia identidad de género; y *asexual*, cuando no se experimenta atracción sexual. La homosexualidad engloba a su vez a dos grupos en función del género: si la atracción se produce entre dos hombres se emplea el término *gay*, mientras que si esta atracción se produce entre dos mujeres se utiliza el término *lesbiana*.⁶

⁵ El artículo 10 CE define que: *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.*

⁶ Kinsey desarrolló una clasificación del espectro de orientación sexual, denominada Escala de Calificación Heterosexual-Homosexual o Escala Kinsey, que contaba con los siguientes puntos: 0.

La RAE define la transexualidad como “*Cualidad de la persona que pertenece al sexo masculino o femenino bajo el aspecto fenotípico, y que tiene las funciones fisiológicas que responden a ese fenotipo, pero, sin embargo, se experimenta y se concibe a sí misma como perteneciente al sexo*”. El término cisgénero, por el contrario, se refiere a aquellas personas que se identifican con su sexo biológico.

La intersexualidad consiste en la existencia de diferencias entre los genitales externos e internos. Se presentan cuatro manifestaciones de la intersexualidad. En primer lugar, la intersexualidad 46 XX, en donde se presentan cromosomas propios de una mujer, pero los genitales externos tienen apariencia masculina. En segundo lugar, la intersexualidad 46 XY, donde los cromosomas son propios de un hombre, pero los genitales externos son ambiguos o perfectamente femeninos. Asimismo, encontramos la intersexualidad gonadal verdadera, en la que tanto los cromosomas como los genitales externos son ambiguos o tiene tanto cromosomas femeninos y masculinos. Y, por último, la intersexualidad indeterminada o compleja, en la que se presentan numerosas configuraciones de cromosomas y que puede desarrollar problemas relativos a niveles de hormonas y el desarrollo sexual⁷.

Las personas no binarias son aquellas no conformes con el sistema binario del género, es decir, no se identifican ni como mujer ni como hombre.

La heteronormatividad ha sido la ideología predominante en la sociedad más reciente, estableciendo la orientación heterosexual como la regla y penalizando a todas aquellas personas con orientaciones no heterosexuales⁸. La heteronormatividad se ha

Completamente heterosexual, 1. En su mayor parte heterosexual y homosexual de manera muy extraordinaria, 2. En su mayor parte heterosexual pero homosexual casualmente, 3. Heterosexual de manera igualitaria que homosexual, 4. En su mayor parte homosexual pero heterosexual casualmente, 5. En su mayor parte homosexual y heterosexual de manera muy extraordinaria, 6. Completamente homosexual y 7. No existen reacciones sexuales. Sin embargo, este modelo presenta algunos inconvenientes: en primer lugar, la invalidación de la bisexualidad ya que el modelo implica que cuanto más atracción se tiene hacia uno de los géneros, menos se tiene hacia el otro por lo que, si ponemos el ejemplo de un hombre bisexual que solo ha tenido experiencias con mujeres la escala automáticamente supone que el hombre es completamente heterosexual; en segundo lugar, la mala representación de las personas asexuales. Se atribuye el último punto a aquellas personas que no han tenido reacciones sexuales y esto no incluye a todas las variaciones de la asexualidad.

⁷ Véase la página web de la Biblioteca Nacional de Medicina de Estados Unidos, <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001669.htm>, donde se realiza una exposición didácticamente sencilla sobre la intersexualidad, determinando alguna de sus causas posibles y analizando con más profundidad cada una las categorías.

⁸ Véase la página web de la Fundación Is+D para la Investigación Social Avanzada, <https://isdfundacion.org/>, donde realiza un análisis del origen de la desigualdad por orientación sexual e identidad de género y lo vincula con el patriarcado y la heteronormatividad.

acompañado de la cisnormatividad, que establece que todas las personas se identifican con el sexo asignado en su nacimiento.

Como resultado de estas ideologías, surge comportamientos discriminatorios por la orientación sexual y la identidad de género de las personas. Se habla de LGTBIfobia cuando la discriminación se produce hacia cualquier persona del colectivo LGTBI, siendo homofobia, si se dirige a lesbianas y gays; bifobia si la discriminación se ha centrado en una persona bisexual; transfobia si es una persona transexual; y enebefobia si se trata de una persona no binaria⁹.

⁹ Véase el estudio de López I. & Tobalina G. (2022). *Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas no binarias en España*. Madrid.

2. NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL

2.1. Organización de las Naciones Unidas

La Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU) es una de las principales organizaciones dedicadas a la protección y defensa de los derechos de los seres humanos y cuenta con 193 países, a los cuales se unió España el 14 de diciembre de 1955.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada en 1948¹⁰ constituye el primer tratado de esta organización en el que se detallan los derechos y deberes que poseen sus Estados miembros. En su artículo 1 se recoge la igualdad innata de todos los seres humanos, proclamando: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*.

El artículo 2 enuncia una serie de factores que pueden dar lugar a un trato discriminatorio, concretamente: *“Toda persona tiene todos 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”*. El término *“cualquier otra condición”* engloba a motivos que no aparecen explícitamente en la lista, entre los que se encuentran la orientación sexual y la identidad de género¹¹.

Por último, el artículo 7 comprende el derecho a la protección frente a actos discriminatorios: *“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”*.

La Declaración también hace referencia a los derechos laborales y de la Seguridad Social. En su artículo 22 establece que: *“Toda persona, como miembro de la*

¹⁰ La Declaración fue adoptada por la Asamblea General en la resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

¹¹ En el comunicado de prensa de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “70 años después de la Declaración Universal de Derechos Humanos: 30 artículos sobre los 30 artículos – artículo 2”, <http://bitly.ws/IPEp>, se resume la evolución del principio de igualdad y no discriminación.

sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Además, en materia laboral el artículo 23 recoge que: *“1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.*

En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966¹², el artículo 2.2 establece que: *“Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.*

Análogamente, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966¹³, recoge en su artículo 2.1.: *“Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.* Además, el artículo 26 define que: *Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.*

¹² La Asamblea General adoptó el Pacto en la resolución 2200 A (XXI) y entró en vigor el 3 de enero de 1976. España ratificó este Pacto el 27 de abril de 1977.

¹³ El Pacto fue adoptado por la Asamblea General en la resolución 2200 A (XXII), de 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 23 de marzo de 1976. España ratificó el Pacto el 17 de abril de 1977.

En ambos casos, la lista de motivos expuestos incluyen tanto la orientación sexual como la identidad de género.

Sin embargo, no fue hasta el año 1992 cuando se planteó por primera vez la protección contra la discriminación por la orientación sexual y la identidad de género, a través de una resolución de la Asociación Internacional de lesbianas y gays (ILGA) junto con los Defensores de los Derechos Humanos con el nombre de *“Promoción, protección y restablecimiento de los derechos humanos en el ámbito nacional, regional e internacional”* ¹⁴.

En 2005, la Declaración de Nueva Zelanda¹⁵ volvió a defender la orientación sexual como una parte innata de la persona y, por lo tanto, motivo de protección frente a tratos discriminatorios. Finalmente, en el año 2006 se presentó la Declaración de Noruega, con el apoyo de 54 Estados miembros¹⁶, que dio a conocer violaciones de los derechos humanos relacionados con la orientación sexual y la identidad de género, y cuyo contenido fue perfeccionado gracias a la Declaración de las Organizaciones No Gubernamentales sobre orientación sexual, identidad de género y Derechos Humanos.

2.2. Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo cuenta con 187 Estados miembros, entre los que se encuentra España desde, en un primer momento 1919. Cabe destacar que España abandona la formación desde 1941 a 1956 debido al régimen franquista, aunque vuelve a incorporarse a ella en 1956.

La Declaración de Filadelfia¹⁷, también conocida como *“Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo”*, hace referencia al principio de no discriminación en su punto II.a): *“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad*

¹⁴ La resolución fue presentada en la 44ª Sesión Anual de la Subcomisión para la Prevención de la Discriminación y para la Protección de las Minorías, que se celebró del 3 al 28 de agosto en Ginebra. Se abordaron diversos temas con relación a los derechos de las personas homosexuales poniendo de manifiesto que, aunque en algunos países se habían hecho avances en la protección de este colectivo, era muchos otros en los que seguían produciéndose situaciones de grave discriminación e incluso su penalización.

¹⁵ La Declaración fue apoyada por 32 países, entre los que se encuentra España.

¹⁶ España forma parte de los países que respaldaron la Declaración.

¹⁷ La Declaración fue adoptada el 10 de mayo de 1944.

de oportunidades". La orientación sexual y la identidad de género forman parte de la dignidad de la persona, por lo que son factores incluidos en este apartado.

El primer Informe desarrollado sobre la igualdad en el trabajo se publica en el año 2003 bajo el título de *"La hora de la igualdad en el trabajo"*¹⁸ se hace una breve mención a la orientación sexual y cómo esta ha sido considerada en algunos países como criterio de discriminación. El Informe *"La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean"*¹⁹ dedica un apartado a la discriminación por orientación sexual, aunque sigue sin hacerse referencia a la discriminación por identidad de género.

En el Informe del año 2023 *"Alcanzar la igualdad de género en el trabajo"*²⁰ se trata la discriminación no solo por orientación sexual, sino también por la identidad de género, la expresión de género e incluso la intersexualidad.

2.3. Unión Europea

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea²¹ recoge en su artículo 10 lo siguiente: *"En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual"*.

Asimismo, en su artículo 19.1. (antiguo artículo 13 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea) define que: *"Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual"*.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea²² en su artículo 21.1 de no discriminación establece que: *"Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo,*

¹⁸ Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, Ginebra 2003, en el que se recogen tendencias y cuestiones normativas, además de estrategias para poner en marcha planes de acción que buscan eliminar la discriminación laboral.

¹⁹ Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, Ginebra, 2007.

²⁰ Informe III (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 111ª reunión, Ginebra, 2023

²¹ Publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE) núm. 83, de 30 de marzo de 2010, páginas 1 a 338. Referencia DOUEZ-Z-2010-70002.

²² Publicado como el anterior.

pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

El Consejo de Europa, en el *Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*²³, adopta el principio de no discriminación por medio de su artículo 14: *“El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.*

La igualdad en el mercado de trabajo fue el objeto central de la *Directiva 2000/78/EC, de 27 de noviembre*, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación²⁴, que consideró que la discriminación por orientación sexual posee la capacidad de poner en peligro la igualdad en el empleo.

En su artículo 2.2.a) define el concepto de discriminación directa como *““existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1”*, siendo la orientación sexual uno de esos motivos; y en el apartado 2.b) define la discriminación indirecta como: *“existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas [...]”.*

En cuanto a la identidad de género, la *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002*, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo²⁵, supuso un avance importante en lo relativo a los derechos de las personas transexuales al considerar la discriminación que sufren las personas transexuales por su identidad de género como parte de la discriminación por motivos de sexo.

²³ El Convenio fue adoptado en Roma el 4 de noviembre de 1950.

²⁴ Publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22. Referencia: DOUE-L-2000-82357.

²⁵ Publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas núm. 269, de 5 de octubre de 2002, páginas 15 a 20. Referencia: DOUE-L-2002-81758.

El Parlamento Europeo, con la *Resolución 28/1994, de 8 de febrero*, del Parlamento Europeo, sobre igualdad de derechos de los homosexuales y de las lesbianas en la Unión Europea²⁶, se postura a favor del trato igualitario con independencia de la orientación sexual.

La *Declaración de Montreal sobre los Derechos Humanos de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales*²⁷, es el resultado de la recolección de las demandas del colectivo LGTB a nivel internacional. Ya en su preámbulo manifiesta que la orientación sexual y la identidad de género son aspectos que se han pasado de largo cuando se reivindica la igualdad de derechos y libertades de los seres humanos. En su punto 4 se recogen peticiones en distintos ámbitos para conseguir la participación abierta de las personas LGTBI. En lo relativo al ámbito laboral, se determina que el empleo hace posible la independencia económica y el desarrollo de una vida plena, por lo que se exige a los gobiernos de los distintos países que eliminan toda discriminación sufrida en este ámbito por las personas LGTBI.

Los *Principios de Yogyakarta sobre la aplicación del Derecho Internacional Humanitario en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género*²⁸, surgen con el fin de fijar unos estándares legales con los que los gobiernos se puedan guiar para erradicar con la discriminación ejercida contra el colectivo LGTBI. En el preámbulo se pone de manifiesto su preocupación por las personas que pertenecen al colectivo LGTBI y que, además, forman parte de otras minorías como son las mujeres, las personas con discapacidad o las personas que pertenecen a determinadas religiones, entre otras.

En su principio 2 hace referencia a los derechos de igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género e insta a los Estados que garanticen el disfrute de estos derechos a través de la derogación de las disposiciones penales que prohíban la actividad sexual entre personas del mismo sexo y la adopción de medidas necesarias para acabar con esta discriminación.

En el principio 12 se trata el derecho al trabajo, poniendo de manifiesto que: *“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por*

²⁶ Publicado en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas, núm. 61, de 8 de febrero de 1994.

²⁷ Con fecha de 29 de julio de 2009, fue recogida en la Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos LGTB.

²⁸ Elaborados en el año 2006 por un panel internacional de especialistas en derechos humanos y orientación sexual e identidad de género.

motivos de orientación sexual o identidad de género". Establece que los Estados deberán adoptar las medidas necesarias para prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo, tanto en el ámbito público como en el privado, así como las medidas necesarias para garantizar todos los derechos que se adquieren por el hecho de contar con un trabajo tales como la promoción, el despido y la remuneración, entre otros.

Además, el principio 13 recoge el derecho a la Seguridad Social y a otras medidas de protección social, entre las que se incluyen los permisos de maternidad y paternidad o los beneficios por desempleo.

3. NORMATIVA NACIONAL Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL

3.1. *Constitución Española y legislación estatal*

La Constitución Española de 1978 hace referencia a la igualdad y a la no discriminación en varios de sus artículos, entre los que ya se han mencionado el artículo 1.1, 9,2 y 14. Asimismo, los artículos 35 y 23.2 recogen el principio de igualdad y no discriminación y el derecho al trabajo.

El derecho al trabajo viene recogido en el artículo 35 CE: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

El artículo 23.2 establece que: *“Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”*.

El Estatuto de los Trabajadores es la base de regulación laboral. La Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de Trabajadores²⁹ no menciona la discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales ni en su artículo 4 relativo a los derechos laborales de los trabajadores ni en el artículo 17 de no discriminación en las relaciones laborales. En el texto inicial del Real

²⁹ Publicado en el BOE núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815. Referencia: BOE-A-1980-5683.

Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores³⁰, ya se nombra explícitamente la orientación sexual.

El artículo 4 expone los derechos laborales de los trabajadores, y hace referencia en su punto 2.c) al principio de no discriminación dictaminando lo siguiente: *“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”*. Además, defiende el derecho a la intimidad en el artículo 4.2.e): *“Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

Con relación a los contratos, el artículo 17.1 declara que *“Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”*.

Con la aprobación de la Ley 4/2023 se introducen los términos de *“identidad sexual, expresión de género y características sexuales”* a esa lista de factores en ambos artículos, además de eliminarse el término de condición sexual en el artículo 17.1.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público³¹ recoge el derecho a la intimidad en su artículo 14.h): *“Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de*

³⁰ Publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015, y entra en vigor el 13 de noviembre de 2015. Referencia: BOE-A-2015-11430.

³¹ Publicado en el BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015, y entra en vigor el 1 de noviembre de 2015. Referencia: BOE-A-2015-11719.

sexo, moral y laboral".

El principio de no discriminación se desarrolla en el apartado i) del mismo artículo: *"A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo³², precisa en el artículo 4.3. los derechos individuales que poseen los autónomos: *"En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales: a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*. Asimismo, se protege la intimidad de los trabajadores autónomos en el apartado 3.c) del mismo artículo, decretando su derecho *"Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, así como a una adecuada protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo o por cualquier otra circunstancia o condición personal o social"*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres³³ (en adelante Ley 3/2007) fue el resultado de la insuficiencia en el reconocimiento de la igualdad ante la ley de los anteriores textos legales en aspectos tales como la discriminación salarial, la mayor tasa de desempleo femenino o la presencia minoritaria de mujeres en puestos de responsabilidad. Esencialmente, esta Ley es un gran desarrollo del principio de igualdad y no discriminación en todos los ámbitos, y así lo establece el artículo 3: *"El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil"*.

El Capítulo III se centra en los planes de igualdad de las empresas, una medida completamente nueva y que supone la fijación de unos objetivos determinados y estrategias que aplicarán de manera obligatoria, y desde el 7 de marzo de 2022, todas

³² Publicada en el BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007, y entra en vigor el 12 de octubre de 2007. Referencia: BOE-A-2007-13409.

³³ Publicada en el BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007, y entra en vigor el 24 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-6115.

las empresas con una plantilla de más de 50 trabajadores, y voluntariamente las demás empresas, para conseguir la igualdad en temas como la promoción, la retribución y el acoso sexual.

Es necesario distinguir a los grupos del colectivo LGTBI a los que protege esta Ley además de la Ley 4/2023. Las mujeres lesbianas y bisexuales sufren una doble discriminación por el hecho de ser mujeres y por su orientación sexual, de manera que cuentan tanto con la protección de la Ley 3/2007, en tanto que son mujeres, como de la Ley 4/2023, por su orientación sexual; al igual que las mujeres transexuales sufren discriminación por identidad y expresión de género y también estarían protegidas por ambas leyes; y las mujeres intersexuales. Sin embargo, los hombres trans, intersexuales y gays no forman parte de los grupos que protege la Ley 3/2007. Es importante destacar la posición en la que se encuentran las personas no binarias, a las que sí se les aplica la Ley 4/2023 pero que al no identificarse ni como hombres ni como mujeres, no estarían protegidas por la Ley de igualdad.

La nueva Ley 3/2023, de 38 de febrero, de Empleo³⁴, recoge los conceptos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en varios de sus artículos. El artículo 39, referido a la no discriminación establece lo siguiente: *“Sin perjuicio de la atención que debe observarse para combatir cualquier causa de discriminación, en la planificación, organización y desarrollo de las acciones de empleabilidad se guardará especial cuidado en evitar discriminaciones por edad, sexo o discapacidad, o por otras razones como orientación sexual, identidad de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, o cualquier otra circunstancia personal, familiar o social, así como la toma de cualquier decisión que pueda implicar un sesgo o estereotipo negativo de las personas por estos motivos. Además, se evitará el establecimiento de criterios que presupongan que las personas destinatarias son suficientemente mayores, suficientemente jóvenes o referentes al sexo o a la discapacidad de estas”*.

Ya en el artículo 5.a) define como uno de sus principios la igualdad y no discriminación: “Los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias,

³⁴ Publicada en el BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023, páginas 30376 a 30451. Referencia: BOE-A-2023-5365.

opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social favoreciendo de esta manera la cohesión social. Tales principios regirán, en particular, el diseño y ejecución de las políticas de empleo, la garantía y cumplimiento de los servicios garantizados y compromisos reconocidos en esta ley, así como el acceso a los servicios de empleo, básicos y complementarios, y otros programas o actuaciones orientados a la inserción, permanencia o progresión en el mercado de trabajo”.

Este principio de no discriminación aparece en otros artículos y disposiciones de la Ley: artículo 43.3.f) de agencias de colocación, artículo 45.2 de la actividad de selección del personal, disposición adicional sexta relativa al acceso al empleo de las personas trabajadoras jóvenes, disposición adicional sexta para el acceso al empleo de las mujeres y en la disposición final primera.

3.2. *Normativa autonómica*

Es necesario hacer una distinción entre las distintas comunidades autónomas en cuatro grupos: el primero lo forman las comunidades autónomas con leyes específicas para el colectivo trans; el segundo grupo estará compuesto por las que tienen leyes para el derecho del colectivo LGTBI; en tercer lugar, se hará referencia a las CCAA que cuentan tanto con leyes específicas para el colectivo trans como para el colectivo LGTBI; y por último se hará mención a la ausencia de leyes que regulen estos aspectos.

El primer grupo, conformado por tres comunidades autónomas, cuenta con leyes específicas para el colectivo trans.

- El País Vasco cuenta con la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales³⁵.
- En Canarias se contaba con la ahora derogada Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Al igual que en el País Vasco, el objeto de esta ley en lo relativo al empleo persigue el fomento de la contratación de las personas transexuales, ya sean hombres o mujeres. Adicionalmente, esta ley hace

³⁵ Publicada en el BOPV núm. 129, de 9 de julio de 2012, y en el BOE núm. 172, de 19 de julio de 2012, páginas 51730 a 51739. Referencia: BOE-A-2012-9664.

hincapié en su artículo 13.a) en la especial atención que se prestará a aquellas personas que no hayan realizado el cambio de sexo en el Registro Civil: *“Diseñarán y establecerán políticas y planes concretos para la inserción laboral de las personas transexuales, en tanto colectivo con especial dificultad para el acceso al empleo, prestando especial atención a aquellas que aún no hayan procedido a la rectificación en el Registro Civil de la mención de sexo, al hallarse en una situación particularmente vulnerable”*.

- La Rioja cuenta con la Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares en la Comunidad Autónoma de La Rioja³⁶. Cabe destacar la divulgación de buenas prácticas en su artículo 25.3., que establece lo siguiente: *“Asimismo, la Administración autonómica divulgará las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de identidad o expresión de género”*.

El grupo de comunidades autónomas que cuentan con leyes para el derecho colectivo LGTBI es el más amplio, con un total de 8 CCAA. Se trata de leyes aplicadas a todo el conjunto LGTBI, sin desarrollar medidas concretas para los diferentes grupos que conforman el colectivo.

- Galicia cuenta con la Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia³⁷.
- Cataluña aprobó la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia³⁸.
- En Extremadura se encuentra vigente la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de

³⁶ Publicada en el BOR núm. 38, de 24 de febrero de 2022, con entrada en vigor el 25 de febrero de 2022, y publicada en el BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022, páginas 27190 a 27218. Referencia: BOE-A-2022-3601.

³⁷ Publicada en el DOG núm. 79, de 25 de abril de 2014, y en el BOE núm. 127, de 26 de mayo de 2014, páginas 39758 a 39768. Referencia: BOE-A-2014-5488.

³⁸ Publicada en el DOGC núm. 6730, de 17 de octubre de 2014, y en el BOE núm. 281, de 20 de noviembre de 2014. Referencia: BOE-A-2014-11990.

género en la Comunidad Autónoma de Extremadura³⁹, en la que se hace referencia al Observatorio de Responsabilidad Social de Extremadura, que será el encargado de divulgar buenas prácticas empresariales e indicadores de igualdad LGTBI.

- Murcia cuenta con la Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia⁴⁰.
- Baleares aprobó la Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBIfobia⁴¹.
- Cantabria cuenta con la Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género⁴².
- Castilla La Mancha cuenta con la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha⁴³.
- Asturias cuenta con el Anteproyecto de Ley del Principado de Asturias de Garantía del Derecho a la Libre Expresión de la Identidad Sexual y/o Género.

Existen una serie de comunidades autónomas en las que las personas que pertenecen al colectivo LGTBI están más protegidas por la ley, al coexistir tanto leyes específicas para el colectivo trans como leyes para el colectivo LGTBI.

- Navarra fue la primera comunidad autónoma en España en aprobar una ley específica de protección de los derechos de las personas transexuales, la Ley foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de

³⁹ Publicada en el BOE núm. 108, de 16 de mayo de 2015, páginas 39518 a 39542. Referencia: BOE-A-2015-5015.

⁴⁰ Publicada en el BOE núm. 153, de 25 de junio de 2016, páginas 45833 a 45861. Referencia: BOE-A-2016-6170.

⁴¹ Publicada en el BOIB núm. 69, de 2 de junio de 2016, y en el BOE núm. 157, de 30 de junio de 2016. Referencia: BOE-A-2016-6310.

⁴² Publicada en el BOE núm. 322, de 10 de diciembre de 2020, páginas 112870 a 112893. Referencia: BOE-A-2020-15880.

⁴³ Publicada en el BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022, páginas 105612 a 105652. Referencia: BOE-A-2022-12291.

género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, ahora derogada, obligando a las administraciones públicas de la comunidad a elaborar y adoptar medidas de promoción a la contratación de personas transexuales. Más tarde, se aprobó la Ley foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+⁴⁴, con la que se ampliaron las medidas a todo el colectivo LGTBI.

- Andalucía aprobó, en primer lugar, la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía⁴⁵, y, posteriormente, la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía⁴⁶. Con estas leyes se impulsaron medidas que buscan la no discriminación por motivos de identidad de género y orientación sexual como fomentar la puesta en marcha de planes de igualdad en PYMES o prohibir la denegación de ayudas por motivos discriminatorios.
- La Comunidad de Madrid aprobó en el año 2016 ambas leyes. En primer lugar, la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid⁴⁷, y unos meses más tarde la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid⁴⁸.
- La Comunidad Valenciana aprobó la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana⁴⁹, en la que se garantiza que los responsables de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos de la comunidad tengan la formación pertinente para ofrecer el trato adecuado a las personas transexuales.

⁴⁴ Publicada en el BON núm. 124, de 28 de junio de 2017, y en el BOE núm. 173, de 21 de julio de 2017. Referencia: BOE-A-2017-8527.

⁴⁵ Publicada en el BOE núm. 193, de 9 de agosto de 2014, páginas 63930 a 63943. Referencia: BOE-A-2014-8608.

⁴⁶ Publicada en el BOJA núm. 10, de 15 de enero de 2018, y en el BOE núm. 33, de 6 de febrero de 2018. Referencia: BOE-A-2018-1549.

⁴⁷ Publicada en el BOE núm. 169, de 14 de julio de 2016, páginas 49217 a 49248. Referencia: BOE-A-2016-6728.

⁴⁸ Publicada en el BOCM núm. 190, de 10 de agosto de 2016, y en el BOE núm. 285, de 25 de noviembre de 2016. Referencia: BOE-A-2016-11096.

⁴⁹ Publicada en el DOCV núm. 8019, de 11 de abril de 2017, y en el BOE núm. 112, de 11 de mayo de 2017. Referencia: BOE-A-2017-5518.

Asimismo, aprobó la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI⁵⁰, dedicando el capítulo IV a las medidas a adoptar en el ámbito laboral.

- Aragón aprobó tanto la ley de protección de personas trans, Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón⁵¹, como la de protección del colectivo LGTBI, Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón⁵².

Castilla y León no tiene ninguna ley de protección de derechos de las personas trans ni del colectivo LGTBI, siendo así la única comunidad autónoma de España sin legislación relativa a este aspecto, por lo que 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, “Ley trans”, a nivel nacional será la única protección que tengan las personas de este colectivo en la comunidad.

A continuación, se presenta una tabla resumen de la legislación autonómica:

Tabla 1: Legislación LGTBI y trans de las Comunidades Autónomas

COLECTIVO LEGISLADO	COMUNIDAD AUTÓNOMA
Personas trans	<ul style="list-style-type: none"> ➤ País Vasco ➤ Canarias ➤ La Rioja
Colectivo LGTBI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Galicia ➤ Cataluña ➤ Extremadura ➤ Murcia ➤ Baleares ➤ Cantabria ➤ Castilla La Mancha ➤ Asturias (Anteproyecto)
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Navarra

⁵⁰ Publicada en el DOGV núm. 8436, de 3 de diciembre de 2018, y en el BOE núm. 10, de 11 de enero de 2019. Referencia: BOE-A-2019-281.

⁵¹ Publicada en el BOA núm. 86, de 7 de mayo de 2018, con entrada en vigor el 8 de mayo de 2018, y publicada en el BOE núm. 131, de 30 de mayo de 2018. Referencia: BOE-A-2018-7154.

⁵² Publicada en el BOA núm. 7, de 11 de enero de 2019 con entrada en vigor el 12 de enero de 2019, y publicada en el BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2019. Referencia: BOE-A-2019-2712.

Personas trans + colectivo LGTBI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Andalucía ➤ Madrid ➤ Comunidad Valenciana ➤ Aragón
Sin legislación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Castilla y León

III. ESTADÍSTICAS OFICIALES Y OTROS ESTUDIOS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL

El Centro de Investigaciones Sociológicas, CIS, desarrolla sistemáticamente un estudio conocido como “*Percepción de la discriminación en España*”⁵³, con el fin de conocer cómo perciben los ciudadanos españoles la discriminación que sufren distintos grupos sociales tales como las personas homosexuales, extranjeras o discapacitadas en diferentes ámbitos, incluido el laboral. El estudio se ha desarrollado en dos años distintos, 2013 y 2016, permitiendo la comparación de sus resultados, centrando el enfoque en los aspectos laborales que trata el estudio, en concreto en la discriminación por orientación sexual sufrida de manera general y en el espacio de trabajo, la discriminación en procesos de selección para acceder a un puesto de trabajo y para acceder a un puesto de trabajo con un mayor nivel de responsabilidad y, por último, en la actuación de las administraciones públicas.

De tal manera, en cuanto a la discriminación por la orientación sexual de forma general, los estudios muestran una disminución en la proporción de personas encuestadas que fueron víctimas de dicha situación, pasando de un 20,6% a un 9,5% en el paso de tres años. Si se concreta el ámbito en el que se sufrió la discriminación, y centrándonos en el ámbito laboral, se observa que, con relación a la disminución observada en la discriminación por orientación sexual, también se produce una disminución, desde un 20,6% en el año 2013 a un 7,1% en 2016.

Sucede lo contrario en cuanto a la discriminación en los procesos de selección para un puesto de trabajo, cuyo porcentaje inicial, ya elevado, sufre un incremento pasando de un 76,1% a un 78,4%. Esta situación desglosa aún más la discriminación y

⁵³ Véase la página web del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), <https://www.cis.es/cis/opencms/ES/index.html#>, para profundizar el resto de los aspectos, además del laboral, que recogen ambos estudios: *Percepción de la discriminación en España* (Estudio nº3000) y *Percepción de la discriminación en España* (Estudio nº3150).

determina que tanto la homosexualidad como la transexualidad son factores que pueden afectar al candidato en el proceso de selección, elevándose a unos niveles en el año 2016 del 20,4% y 27,1%, respectivamente. En lo relativo al acceso a puestos de trabajo con mayor nivel de responsabilidad, se produce una situación similar, y el 18,1% y 27,5% en el último año piensan que la homosexualidad y la transexualidad, respectivamente, perjudican al candidato.

Muy relevante es la percepción de la ciudadanía a la actuación de las administraciones públicas en lo relativo a poner fin a la discriminación, tanto de las personas homosexuales como de las personas transexuales. Según los resultados, la presencia de la Administración Pública ha aumentado en cuanto a las personas homosexuales, llegando al 48,9% en el año 2016, mientras que ha disminuido en lo relativo a las actuaciones contra la discriminación de las personas transexuales, con un 41,1%.

Es preciso destacar la importancia de la Ley 3/2007, cuya aprobación llevó a la introducción en el estudio de 2016 una pregunta relativa al cambio de nombre y documentación de las personas trans, y con la que se pudo conocer que en este año el 78,8% aprueba totalmente o hasta cierto punto que se permita realizar estos cambios.

La Comisión Europea desarrolló en el año 2019 un estudio denominado "*Discrimination in the European Union*"⁵⁴, con el mismo objetivo que los estudios anteriores elaborados por el CIS. Este estudio va un paso más allá y nombra explícitamente la intersexualidad, la bisexualidad como parte del grupo de gays y lesbianas, además de la orientación sexual y la transexualidad, y realiza una comparativa entre los resultados total a nivel europeo con los resultados de España. Las situaciones que se van a analizar son los procesos de selección para un puesto de trabajo y la implicación de las empresas en cuanto a la promoción de la diversidad.

Con relación al proceso de selección, a nivel nacional los resultados son ligeramente superiores a los de la Unión Europea, entendiéndose por esto que en España se percibe un mayor nivel de discriminación en estos procesos. Entre los factores que pueden perjudicar al candidato, y con relación al tema de este trabajo, un 27% de los españoles encuestados opinan que una persona transexual puede verse afectada en el proceso de selección, siendo un 23% y un 18% en el caso de la orientación sexual y la intersexualidad, respectivamente. En cuanto a la promoción de la diversidad por parte de las empresas, se llega a la conclusión de que las empresas españolas, en

⁵⁴ Véase la página web del Eurobarómetro, <https://europa.eu/eurobarometer/screen/home>, para leer la totalidad de la encuesta.

comparación con los resultados generales de la Unión Europea, llevan a cabo o bien más medidas de promoción o de manera más efectiva. De manera que un 54% de los encuestados españoles piensan que las actuaciones puestas en marcha por las empresas para promover la diversidad en torno a la orientación sexual son suficientes, siendo un 42% y 41% en los casos de la transexualidad y la intersexualidad.

La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales, Intersexuales y más (en adelante FELGTB+), realiza numerosos estudios sobre el colectivo LGTBI+ centrados en diferentes ámbitos. En este trabajo nos vamos a centrar en dos estudios en concreto: en primer lugar, el *“Informe 2020. Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado”* (en adelante “Informe 2020”), y en una investigación realizada en el año 2021 conocida como *“16 años de la Ley 13/2005. Situación actual de las familias constituidas por personas LGTBI: evolución y perspectiva social y cultural”*.

En el Informe 2020, se determina ya desde un principio el aspecto fundamental del trabajo en la vida de las personas⁵⁵. Las principales conclusiones que se obtienen de los resultados del estudio son la necesidad de implantar medidas que tengan por objeto erradicar la discriminación que sufren las mujeres del colectivo en el sector privado. Además, se pone de manifiesto que este grupo sufre una doble discriminación, en primer lugar, por ser mujeres y, en segundo lugar, por pertenecer al colectivo LGTBI+, vulnerabilidad que se incrementa cuando se trata de mujeres transexuales.

La Ley 13/2005 supuso un enorme avance en los derechos de las personas del colectivo LGTBI+ al equiparlos a los derechos que ya disfrutaban los matrimonios heterosexuales. El estudio dedica un bloque al entorno laboral de las personas LGTBI+ encuestadas y los resultados muestran cifras positivas: el 84,8% disfrutaron del permiso asociado al matrimonio o la formalización de pareja de hecho, el 78,9% solicitó permisos especiales relacionados con la situación de su hogar y un 66,5% se acogió a las medidas existentes para la conciliación familiar-laboral; y aunque los porcentajes son relevantes,

⁵⁵ El informe recoge otros ámbitos como el nivel formativo de las mujeres del colectivo, la percepción y visibilidad y una serie de propuestas para erradicar con la discriminación. Asimismo, elabora una comparación entre los resultados obtenidos por el conjunto de mujeres cisgénero y mujeres transexuales.

es necesario recordar que siguen existiendo respuestas negativas⁵⁶.

El Gobierno de España, en concreto, el Ministerio de Igualdad con la participación de la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Ministerio de Igualdad, entre otras partes participantes, desarrolló en el año 2022 el *“Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans”*, con el objetivo de conocer la situación real de las personas transexuales en España y que, en lo relativo al ámbito laboral se centra en la discriminación que sufren estas personas para acceder y mantener el empleo, en los prejuicios existentes ante la transexualidad y la falta de apoyo con el que cuentan para su inserción laboral⁵⁷. Uno de los principales resultados que se obtienen del estudio es la estimación de la tasa de paro existente dentro del total de personas encuestas, llegando a un 46,5% y que, dentro de las personas que sí se encuentran trabajando, solamente el 35% cuenta con un contrato indefinido. Además, el 68,2% de las personas encuestadas que cuentan con un empleo han sufrido discriminación en su lugar de trabajo por el hecho de ser trans: un 23,3% en el proceso de selección para el puesto de trabajo y un 45% ya en su empleo. Muy relevante es el problema que tienen las personas trans con la rectificación de la documentación a la identidad de género, siendo un 58% las personas encuestadas que manifiestan problemas con esa adaptación. Por último, la extensión a la que llegan las medidas de inserción laboral se ha demostrado no es suficiente, al haber llegado solamente al 24,7% de los encuestados. Además, se identifica que las instituciones públicas no suelen percibirse como un espacio de apoyo, que es recibido principalmente por el entorno más cercano de la persona.

⁵⁶ El Estudio se centra también en otros factores como el nivel formativo, el estado civil, la nacionalidad y la enseñanza de los hijos, entre otros.

⁵⁷ Asimismo, recoge una serie de entrevistas a personas transexuales que puede resultar interesante para poner en contexto la situación de este colectivo.

IV. 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

1. CUESTIONES GENERALES

Tras la aprobación de su Anteproyecto en el Congreso de Ministros celebrado el 27 de junio del pasado año, se ratificó la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de los derechos de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, con el objetivo de garantizar los derechos de las personas del colectivo LGTBI y acabar con las situaciones discriminatorias que siguen sufriendo las personas de dicho colectivo en el estado español.

Su preámbulo recoge el objetivo por el que se ha dispuesto esta Ley, es decir, garantizar y promover que los derechos de las personas LGTBI no estén desprotegidos y asegurar así la libre vivencia de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género las características sexuales, además de la diversidad familiar.

Asimismo, se hace alusión a numerosos textos legales que defienden los principios de igualdad y no discriminación tanto en el ámbito internacional como nacional. De tal manera, se hace mención al artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que establece que: *“Toda persona tiene todos 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”*; al artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, referente a la prohibición de la discriminación: *“El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”*; y a la propia constitución Española que, en su artículo 14, proclama: *“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”*, asociado a los artículos 10 y 9.2 del mismo texto legal.

Dentro del recorrido legal que realiza, hace referencia a la importancia de la aprobación de la Ley 3/2007, relativa a la rectificación registral, y con la que se modificó

la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, con la que se permitió el reconocimiento de la doble maternidad en matrimonios compuestos por mujeres.

Finalmente, ofrece datos numéricos con relación a la discriminación de las personas LGTBI. Concretamente, hace referencia a datos de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA, 2020), que recogen que el 42% de las personas LGTBI españoles fueron discriminadas en el último año. Los datos de discriminación a personas trans recogen que el 63% sufrieron este tipo de actitudes, y que el 34% sufrieron discriminación en el ámbito laboral. Siguiendo el tema del mercado laboral y las personas trans, se recoge que un 42% de ellas sufrieron discriminación durante la búsqueda de empleo⁵⁸.

En cuanto a la configuración de la Ley, su estructura cuenta con un título preliminar, cuatro títulos, cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y veinte disposiciones finales.

El Título preliminar consta de las disposiciones generales, cuyos artículos 1, 2 y 3 tienen la función de precisar el objeto de la Ley, su ámbito de aplicación y una serie de términos que permiten clarificar la situación del colectivo de manera básica, respectivamente.

De tal manera, determina ciertos términos que no se han mencionado previamente en este trabajo relativos a los tipos de discriminación:

a) Discriminación directa

“Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales”.

b) Discriminación indirecta

“Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente

⁵⁸ Se incluye, asimismo, el dato relativo a agresiones hacia personas LGTBI, recogido por la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, revelando que en los últimos 5 años un 8% de las personas LGTBI españolas sufrieron esta violencia física. En este sentido, y centrándose en la situación de las personas transexuales, se determina que el 37% de ellas sufrieron actitudes discriminatorias en el ámbito escolar, elevándose al 39% en las discriminaciones por el personal sanitario o de servicios sociales.

neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales”.

c) Discriminación múltiple e interseccional

“Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”.

d) Acoso discriminatorio

“Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error

“Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio”.

Consecutivamente, el Título I se centra en los poderes públicos y su actuación, y está conformado por dos capítulos. El Capítulo I recoge las líneas generales de actuación de los poderes públicos y comprende desde el artículo 4 hasta el artículo 9. Dicho artículo 4 instaura el deber de protección de las personas LGTBI y de sus familias por parte de estos organismos con relación a su orientación e identidad sexual, su expresión de género y las características sexuales que posean. Además, establece la promoción de campañas de sensibilización, estudios y la colaboración entre las distintas Administraciones públicas y el Consejo de Participación de las Personas LGTBI⁵⁹.

⁵⁹ La Orden IGD/577/2020, de 24 de junio, por la que se crea el Consejo de Participación de las Personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI) y se regula su funcionamiento, publicada en el BOE núm. 178, de 27 de junio de 2020, páginas 45276 a 45280, con referencia: BOE-A-2020-6840, recoge las bases de dicho Consejo, como esfera de reunión entre Administraciones Públicas, organizaciones civiles e interlocutores sociales para fortalecer el diálogo en materias de igualdad de trato, orientación sexual, identidad o expresión de género.

El Capítulo II recoge las distintas políticas públicas que se llevarán a cabo con el fin de promover la igualdad de las personas LGTBI y está compuesto por once secciones. De tal manera, en su Sección 1ª desarrolla en qué consistirá la estrategia estatal para poner fin a esta situación de desigualdad y discriminación, poniendo de manifiesto que la elaboración de los distintos puntos de la estrategia corresponden al Ministerio de Igualdad. El resto de las secciones del Capítulo corresponden a cada uno de los ámbitos a los que es aplicable esta Ley, siendo estos el administrativo, el laboral, la salud, la educación, la cultura junto con el ocio y el deporte, los medios de comunicación social e internet, la familia junto con la infancia y la juventud, la acción exterior y protección internacional, el medio rural y, por último, el turismo.

A continuación, el Título II concentra las medidas relacionadas con las personas trans y consta de la misma forma de dos capítulos y cuatro secciones. El Capítulo I se refiere a la rectificación registral en lo relativo al sexo y nombre de la persona, especificando su procedimiento y la adecuación de documentos, tanto de personas mayores de edad como de menores. El Capítulo II recoge las líneas generales que deben seguir los poderes públicos en su actuación de promoción de la igualdad de las personas trans en distintos ámbitos como los mencionados en el Capítulo II del Título I.

El Título III se centra en la LGTBIfobia y en los mecanismos de protección frente a ella a lo largo de tres capítulos. El Capítulo I define medidas generales de protección, mientras que en el Capítulo II se definen medidas concretas frente a la LGTBIfobia y en el Capítulo III se regulan medidas específicas para minorías dentro del colectivo LGTBI tales como los menores de edad, las personas con discapacidad o las personas intersexuales.

Finalmente, en el Título IV se recogen las distintas infracciones y sanciones aplicables a situaciones de desigualdad y discriminación.

A continuación, se encuentran las distintas disposiciones adicionales, transitoria y finales que recogen conceptos, aplicaciones supletorias y/o modificaciones de otras leyes.

2. ASPECTOS LABORALES DE LA LEY 4/2023

En el Capítulo II centrado en las políticas públicas de promoción de la igualdad de las personas LGTBI, se presentan las primeras medidas relativas al ámbito administrativo en los artículos 11 y 12. El artículo 11, relativo al empleo público, centra su contenido en la obligación que poseen las Administraciones públicas de promover la igualdad de las personas LGTBI en este ámbito⁶⁰.

El artículo 12 dedicado a la formación del personal de las Administraciones públicas establece que estas dotarán a su personal de los conocimientos necesarios sobre orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales con el fin de garantizar su actuación de forma correcta y sensibilizar. Además, en su punto 2 define que las pruebas selectivas para acceder al empleo público deberán incluir conocimientos relativos a la no discriminación de las personas del colectivo LGTBI⁶¹.

Las medidas laborales que vienen recogidas en este capítulo se desarrollan a lo largo de dos artículos. En primer lugar, el artículo 14 recoge los objetos que deben tener las políticas de empleo que definan las Administraciones públicas. De tal manera, se recoge el objeto genérico de garantizar la igualdad en los términos previstos de esta Ley en el ámbito laboral con relación a aspectos tales como el acceso al empleo o la promoción profesional, además de fomentar la implantación de indicadores que muestren la realidad de las personas LGTBI en igualdad. Asimismo, impulsa el papel de los agentes sociales, promoviendo el apoyo a estos en el desarrollo de campañas de divulgación de igualdad de las personas LGTBI y la inclusión de cláusulas promotoras de diversidad en los convenios colectivos. El contenido del artículo 14 es el siguiente:

⁶⁰ Artículo 11: *“Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán los derechos reconocidos en esta ley para el conjunto del personal a su servicio, e implantarán medidas para la promoción y defensa de la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el acceso al empleo público y carrera profesional, previa negociación con las organizaciones sindicales de conformidad con la normativa aplicable”.*

⁶¹ Artículo 12: *“1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, continuarán impartiendo formación inicial y continuada al personal a su servicio sobre diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, sobre diversidad familiar y sobre igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que garantice su adecuada sensibilización y correcta actuación, dedicando especial atención al personal que presta sus servicios en los ámbitos de la salud, la educación, la juventud, las personas mayores, las familias, los servicios sociales, el empleo, la justicia, las fuerzas y cuerpos de seguridad, las fuerzas armadas, la diplomacia, el ocio, la cultura, el deporte y la comunicación.*

2. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, incluirán en los programas de las pruebas selectivas de acceso al empleo público formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI”.

“a) 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 acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

b) 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.

c) 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.

d) 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, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

e) 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 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, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

f) 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. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.

g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.

h) 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”.

El artículo 15 recoge una de las medidas más relevantes con la obligación de desarrollar un plan de igualdad LGTBI a las empresas que cuenten con más de 50 personas, estableciendo un plazo máximo de 12 meses para su realización, es decir, un plazo comprendido entre el 2 de marzo de 2023 hasta el 2 de marzo de 2024, y cuyas medidas deberán pactarse mediante negociación colectiva. Además, encarga al Consejo de Participación de las Personas LGTBI la difusión de las buenas prácticas en esta materia. De tal manera, el artículo 15 recoge que: *“1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente. 2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley”.*

Análogamente, el Título II concentra las medidas para conseguir la igualdad de las personas trans.

El artículo 49 hace referencia a la adecuación de documentos a los cambios registrales, de manera que: *“La persona interesada o su representante voluntario o legal podrán solicitar la reexpedición de cualquier documento, título, diploma o certificado ajustado a la inscripción registral rectificada, a cualquier autoridad, organismo o institución pública o privada, cualquiera que sea su naturaleza [...]”*⁶², documentos entre los que se encuentran los contratos de trabajo.

⁶² El artículo 49 continúa de la siguiente manera: *“En la nueva expedición de dichos documentos se garantizará, en todo caso, por las autoridades, organismos e instituciones que los expidieron en su momento, la adecuada identificación de la persona a cuyo favor se expidan los referidos documentos, en su caso, mediante la oportuna impresión en el duplicado del documento del mismo número de documento nacional de identidad o la misma clave registral que figurare en el original”.*

El artículo 52 incorpora las medidas de promoción de la igualdad de las personas trans a nivel estatal, especificando en su punto 2 una serie de ámbitos en los que estas medidas serán aplicables, entre los que se encuentra el laboral, además de mencionarse el educativo y la vivienda.⁶³

El artículo 54 dispone que el Ministerio de Trabajo y Economía Social será el organismo encargado de desarrollar las medidas de acción positiva para la promover el empleo de las personas trans e incluye en su parte final que estas medidas deberán diseñarse prestando especial atención a las necesidades de las mujeres trans⁶⁴.

El artículo 55 desarrolla en su punto 2 las medidas mencionadas en el anterior artículo de manera que incluye ciertas acciones que las Administraciones públicas podrán impulsar:

- a) Desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral.*
- b) Implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans.*
- c) Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia.*
- d) Adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo”.*

Uno de los apartados más relevantes de este artículo viene recogido en su punto 3, con el que se obliga a incluir a las personas trans en los planes de igualdad y no discriminación de las empresas y, en especial, a las mujeres trans: *“En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans”.*

El artículo 63, referido a la actuación administrativa contra la discriminación, establece en su punto 2 que *“las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas [...] que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI y sus familias, podrán tener la consideración de interesadas en los*

⁶³ Concretamente, el artículo 52 dice: *“La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans incorporará de forma prioritaria medidas de acción positiva en los ámbitos laboral, educativo, sanitario y de vivienda”.*

⁶⁴ El artículo 54 establece que: *“El Ministerio de Trabajo y Economía Social, considerando las líneas de actuación de la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, diseñará medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo. En la elaboración de dichas medidas o planes, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las mujeres trans”.*

procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley”.

En lo relativo a los contratos y negocios jurídicos y las situaciones de discriminación, el artículo 64 incluye la *“orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales”* a la lista de razones por las que una persona no puede ser discriminada y, por lo tanto, que supondrán la nulidad de dicho contrato y/o negocio jurídico si se produce una situación de discriminación por estos motivos.

Relevante es el artículo 74, referido a las personas intersexuales y sus derechos, y en el que se mencionan sus necesidades laborales en el apartado 1: *“Las personas intersexuales tienen derecho: a) A recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades sanitarias, laborales y educativas, entre otras, en igualdad efectiva de condiciones y sin discriminación con el resto de la ciudadanía”*. La relevancia de este artículo tiene su origen en que es el único apartado en el que se tratan los derechos de las personas intersexuales.

En el artículo 82 se hace mención a la prohibición de subvenciones y otros recursos públicos a *“ninguna persona física o jurídica, pública, privada o de financiación mixta que cometa, incite o promocióne LGTBIfobia, incluyendo la promoción o realización de terapias de conversión”*.

La Ley 4/2023 modifica numerosas normas laborales en sus disposiciones finales.

En primer lugar, la disposición final tercera modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal⁶⁵. Su artículo 11, recoge los derechos de los trabajadores, incluyendo la remuneración, las vacaciones o los días festivos, entre otros. El último apartado, referente al derecho de igualdad de condiciones de los trabajadores cedidos y los propios trabajadores de la empresa, recoge una serie de motivos contra los que no se debe producir una discriminación. A través de esta disposición final se modifica el último párrafo de este apartado, en el que solamente se mencionaba la orientación sexual, quedando redactado de la siguiente manera:

⁶⁵ Publicada en el BOE núm. 131, de 2 de junio de 1994, con entra en vigor el 22 de junio de 1994. Referencia: BOE-A-1994-12554.

“Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales”.

La disposición final sexta modifica en varios puntos el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto⁶⁶.

La primera modificación que realiza afecta al punto 12 del artículo 8⁶⁷, relativo a infracciones muy graves y en el que solo se mencionaba la orientación sexual como factor discriminatorio. A continuación, se modifica el apartado 13 bis⁶⁸ del mismo artículo referente al acoso, siguiendo de cambios en la letra d) del apartado 2 del artículo 10 bis⁶⁹ de infracciones graves y muy graves, finalizando con la modificación de la letra c) del apartado 1 del artículo 16⁷⁰.

⁶⁶ Publicado en el BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000, con entrada en vigor el 1 de enero de 2001. Referencia: BOE-A-2000-15060.

⁶⁷ *“12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.*

⁶⁸ *“13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.*

⁶⁹ *“d). Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua”.*

⁷⁰ *“c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad,*

Las modificaciones de los distintos artículos consisten en añadir a la lista de motivos discriminatorios *la “orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales”*.

La disposición final novena modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo⁷¹, en lo relativo a los derechos profesionales. De tal manera, en el desarrollo de los distintos derechos individuales que poseen los trabajadores autónomos en el ejercicio de su actividad, se instaura el derecho a la igualdad y no discriminación por diversas razones, entre las que se encuentra la orientación sexual.

La implementación de esta disposición final incluye la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales a esta serie de razones, quedando redactado, por lo tanto, la letra a) del apartado 3 del artículo 4 de la siguiente manera:

“a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La disposición final decimocuarta modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. En primer lugar, se modifica el artículo 4.2.c) referido a los derechos laborales y, en concreto, al derecho de no discriminación, de manera que queda redactado en los siguientes términos:

“c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado”.

⁷¹ Publicada en el BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007, con entrada en vigor el 12 de octubre de 2007. Referencia: BOE-A-2007-13409.

Asimismo, se modifican el apartado 4.b) del artículo 11⁷², responsable de los contratos formativos, y el apartado 3 del artículo 14⁷³ relativo al periodo de prueba.

El artículo 17 dedicado al principio de no discriminación en las relaciones laborales modifica en dos cuestiones el apartado 1. En primer lugar, incluyendo la “*identidad sexual, expresión de género y características sexuales*” a la lista de razones de discriminación por las que un contrato se considerará nulo⁷⁴. Asimismo, se añade un último párrafo con relación al incumplimiento de protección de las personas LGTBI:

“El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma”.

El artículo 37 elimina a las víctimas de violencias sexuales del apartado 8 para el ejercicio de determinados derechos como la asistencia social integral o la reducción de jornada de trabajo, entre otros⁷⁵.

⁷² “b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato”.

⁷³ “3: “Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes”.

⁷⁴ “1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español [...]”.

⁷⁵ “8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas.

La misma eliminación de la referencia a las víctimas de violencias sexuales se produce en varios artículos: el artículo 40 en sus apartados 4 y 5 referente al derecho a la preferencia de otro puesto en otro centro de trabajo, el apartado 1.n) del artículo 45 referente al derecho a la suspensión de un contrato, el apartado 1.m) del artículo 49 sobre el derecho a la extinción del contrato, el apartado 4.b) del artículo 53 y el apartado 5.b) del artículo 55, ambos referentes a la nulidad de los contratos.

Es relevante mencionar que la eliminación de la referencia a las víctimas de violencias sexuales no es la única modificación que se produce en el artículo 40. Asimismo, se reduce la duración del cambio de centro de trabajo a seis meses y se elimina la indemnización de veinte días de salario por año trabajado si la persona trabajadora decide extinguir su contrato.

El último cambio efectuado por esta disposición se produce en el apartado 4 del artículo 48, en el que se añade un último párrafo:

“A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes”.

La disposición final decimoquinta modifica el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre⁷⁶, en su apartado 4.f) del artículo 33 ,sobre agencias de colocación, añadiendo de nuevo los términos de “identidad sexual, expresión de género y características sexuales”⁷⁷.

La disposición final decimosexta introduce varias modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre⁷⁸.

En primer lugar, atendiendo a los derechos individuales de los empleados públicos, se modifican las letras h) e i) del artículo 14, centradas en los derechos a la intimidad y no discriminación, en los siguientes términos:

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias”.

⁷⁶ Publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015, páginas 100309 a 100336.

Referencia: BOE-A-2015-11431.

⁷⁷ “f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”.

⁷⁸ Publicado en el BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015, con entrada en vigor el 1 de noviembre de 2015. Referencia: BOE-A-2015-11719.

“h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Con relación a los permisos que poseen los funcionarios públicos desarrollados en el artículo 48 y, en concreto, su apartado e) centrado las situaciones de adopción o acogimiento y exámenes prenatales, entre otros, se añade un párrafo final:

“A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes”.

El artículo 49, que trata una serie de permisos concretos, en concreto aquellos relacionados con la vida personal, familiar y laboral, violencia de género o sexual y de terrorismo, sufre varias modificaciones. La primera modificación se produce en forma de adición de un último párrafo en el apartado a), que recoge el permiso por nacimiento a la madre biológica y que, con el nuevo párrafo, amplía ese término:

“A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes”.

Este párrafo se añade de forma literal en la letra c) del mismo artículo.

La modificación de la letra d) de este artículo, relativo a los permisos de las funcionarias, se produce en forma de la eliminación a la referencia de víctimas de violencia sexual⁷⁹.

⁷⁹ *“d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.*

*Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.
En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos”.*

Por otro lado, el apartado 4 del artículo 53 dedicado a los principios éticos de los empleados públicos también se ve modificado, ampliando el listado de razones de discriminación con los términos de “orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales”⁸⁰.

En el apartado 1 del artículo 82 se elimina una vez más la referencia a las víctimas de violencia sexual⁸¹.

Las excedencias de los funcionarios de carrera vienen reguladas en el artículo 89. Se persiste en eliminar la referencia a la violencia sexual y se modifican los apartados 1.d): “*Excedencia por razón de violencia de género*”; y 5: “*Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma [...]*”.

La última modificación de esta norma se produce en el apartado 2.b) del artículo 95, en el que se enumera una serie de faltas consideradas muy graves y en cuyo apartado se hace referencia a las actuaciones discriminatorias por diferentes razones, incluyendo “*expresión de género y características sexuales*” a esta lista⁸².

⁸⁰ “4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

⁸¹ “1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia”.

⁸² “b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual”.

Por último, la disposición final decimoséptima modifica la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público⁸³.

En primer lugar, en lo relativo a las prohibiciones de contratar, se modifica el apartado 1.b) de la siguiente manera:

“b) Haber sido sancionadas con carácter firme por infracción grave en materia profesional que ponga en entredicho su integridad, de disciplina de mercado, de falseamiento de la competencia, de integración laboral y de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, o de extranjería, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente; o por infracción muy grave en materia medioambiental de conformidad con lo establecido en la normativa vigente, o por infracción muy grave en materia laboral o social, de acuerdo con lo dispuesto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, así como por la infracción grave prevista en el artículo 22.2 del citado texto o por infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se acuerde la prohibición en los términos previstos en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI”.

Se añade al artículo 122 un apartado 3 bis con el siguiente contenido:

“3 bis. Las Administraciones públicas incorporarán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares condiciones especiales de ejecución o criterios de adjudicación dirigidos a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato”.

⁸³ Publicada en el BOE núm. 272, de 9 de noviembre de 2017, con entrada en vigor el 9 de marzo de 2018. Referencia: BOE-A-2017-12902.

3. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y LA LEY 4/2023

Descripción del cuestionario y la muestra

Se ha llevado a cabo un cuestionario (Anexo B) de 29 preguntas a 41 personas de distintos géneros, orientaciones sexuales y experiencias laborales, con el objetivo de analizar la discriminación por orientación sexual e identidad de género de los participantes y el nivel de conocimiento que se tiene de la Ley 4/2023. La encuesta se diseñó de forma online a partir de Google Forms y fue difundida por redes sociales, tratándose así de un muestreo por bola de nieve.

En lo relativo a las propiedades de las preguntas, la encuesta recoge mayoritariamente preguntas cerradas, a excepción de la última pregunta con respuesta abierta a los encuestados, además de cuestiones dicotómicas, politómicas, de selección múltiple y de escala nominal.

El cuestionario consta de tres partes divididas temáticamente. En primer lugar, se elaboran una serie de preguntas de carácter general para definir el perfil de los encuestados, como el género, la edad, el nivel de estudios o la orientación sexual.

El segundo tramo recoge preguntas relacionadas con la discriminación por orientación sexual e identidad de género y el ámbito laboral.

Por último, la última parte del cuestionario recoge una serie de cuestiones relacionadas con la Ley 4/2023.

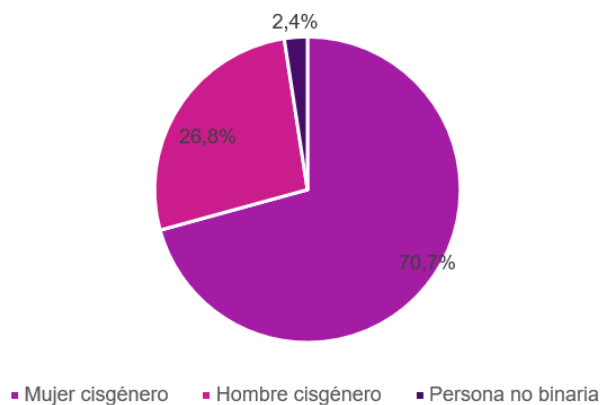
Análisis descriptivo de los resultados

Continuamos con la presentación de algunos de los resultados más relevantes del cuestionario, ya que se han tratado una gran cantidad de variables, por lo que las que no se comenten aparecerán en el Anexo C.

Con relación al género con el que se identifica cada una de las personas encuestadas, el gráfico 1 muestra que, en su mayoría, un 70,7%, han respondido mujeres cisgénero, es decir, personas que se identifican como mujeres coincidiendo así con el sexo asignado al nacer, seguido de un 26,8% de hombres cisgénero y un 2,4%

de personas no binarias. Se destaca que el cuestionario ofrecía las opciones de mujer trans y hombre trans, pero no han sido seleccionadas por ningún encuestado.

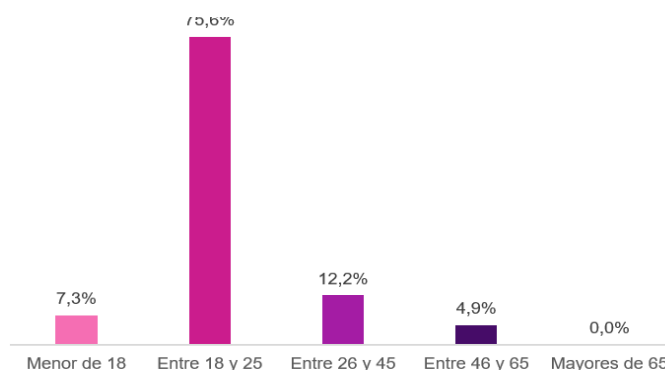
Gráfico 1: Género con el que se identifica el encuestado



Fuente: Elaboración propia

La mayor parte de los encuestados forman parte del intervalo de edad entre los 18 y los 25 años (un 75,6%), y no hay ningún encuestado con mayor de 65 años debido que no se trata, por lo general, de la población más activa en redes sociales, donde se ha difundido la encuesta. Además, observando el gráfico 2 se observa que un 7,3% de los encuestados es menor de 18 años y no tienen experiencia laboral, como veremos más adelante, por lo que no se tendrá en cuenta a estos individuos en los resultados de las preguntas relacionadas con experiencias laborales.

Gráfico 2: Edad de los encuestados

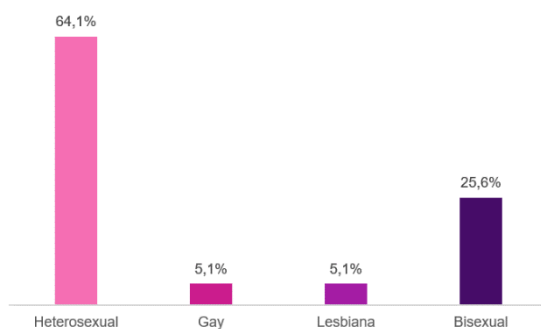


Fuente: Elaboración propia

En lo relativo a la orientación sexual, dos de los encuestados prefirieron no contestar, por lo que los resultados se tomarán sobre un total de 39 encuestados. De esta manera, más de la mitad de los encuestados que respondieron son heterosexuales (64,1%), tal y como muestra el gráfico 3. En lo que respecta al colectivo LGTBI, la mayor

parte de los encuestados que forman parte de este colectivo son bisexuales (25,6%) y el porcentaje de individuos gays y lesbianas coincide, siendo de un 5,1% cada uno.

Gráfico 3: Orientación sexual de los encuestados

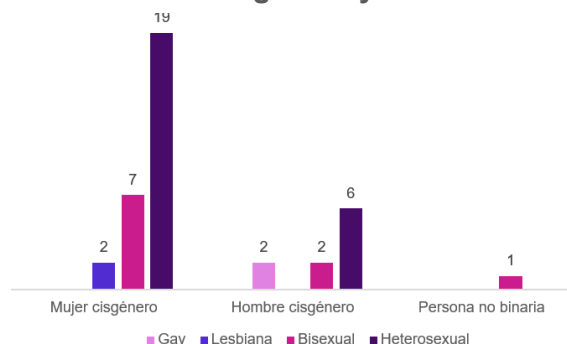


Fuente: Elaboración propia

Relacionando la identidad de género de los encuestados con su orientación sexual podemos identificar a aquellos individuos que pueden ser susceptibles de sufrir una doble discriminación por estos dos motivos. La mayoría de las mujeres encuestadas son heterosexuales (19 personas), aunque un gran número de ellas son bisexuales (7 personas), siendo dos lesbianas. Por su parte, la mayoría de los hombres también son heterosexuales (6 personas) y el número de hombres gays y bisexuales coincide (2 personas, respectivamente). Por último, la persona no binaria es bisexual.

Tal y como se comentaba, hay determinados grupos que pueden sufrir una doble discriminación. Las mujeres cisgénero, por el hecho de ser mujeres, a lo que hay que añadir ser bisexual o lesbiana. Asimismo, las personas no binarias también sufren discriminación por no expresarse con respecto al sistema binario.

Gráfico 4: Identidad de género y orientación sexual

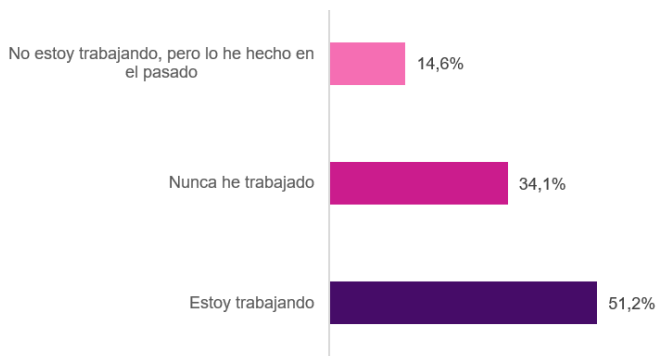


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la situación laboral de los encuestados, el gráfico 5 muestra que la mayoría están trabajando actualmente (51,2%) o no trabajan en el momento, pero no han hecho (14,6%), en contraposición al 34,1% de los encuestados que nunca han trabajado. Además, el gráfico 6 relaciona el sector en el que han trabajado o trabajan

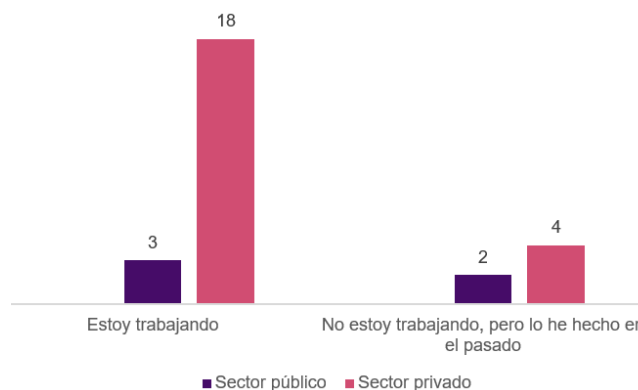
los encuestados, con una mayoría en ambos casos del sector privado (4 y 18 personas, respectivamente), mostrando una minoría de trabajadores del sector público (2 y 3 personas, respectivamente).

Gráfico 5: Situación laboral de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

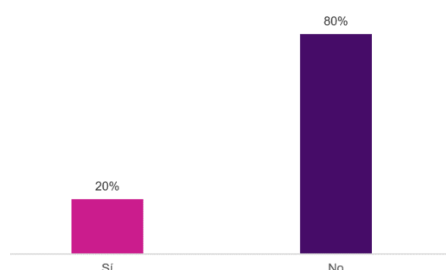
Gráfico 6: Relación situación laboral-sector



Fuente: Elaboración propia

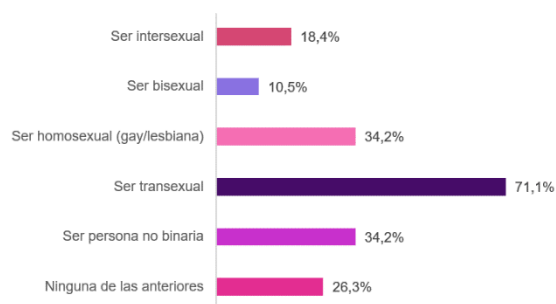
Manteniéndonos en el ámbito laboral, los encuestados fueron preguntados acerca de la igualdad en los procesos de selección para acceder a un puesto de trabajo. La mayoría de los encuestados piensan que no todos los candidatos tienen las mismas condiciones, suponiendo misma experiencia laboral y preparación necesaria (80%), tal y como se muestra en el gráfico 7. Relacionado con el tema que nos ocupa, el gráfico 8 muestra las características que los encuestados creen pueden afectar a los candidatos, pudiendo seleccionar más de una opción, siendo “Ser transexual” la opción más seleccionada (71,1%) seguida de “Ser persona no binaria” y “Ser homosexual (gay/lesbiana)” con 34,2% cada uno. También cabe destacar que el 28,3% no considera que las opciones dadas sean causa de discriminación en un proceso de selección.

Gráfico 7: Situación de igualdad en un proceso de selección



Fuente: Elaboración propia

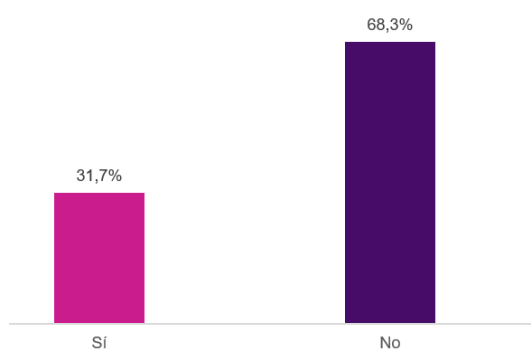
Gráfico 8: Características del candidato



Fuente: Elaboración propia

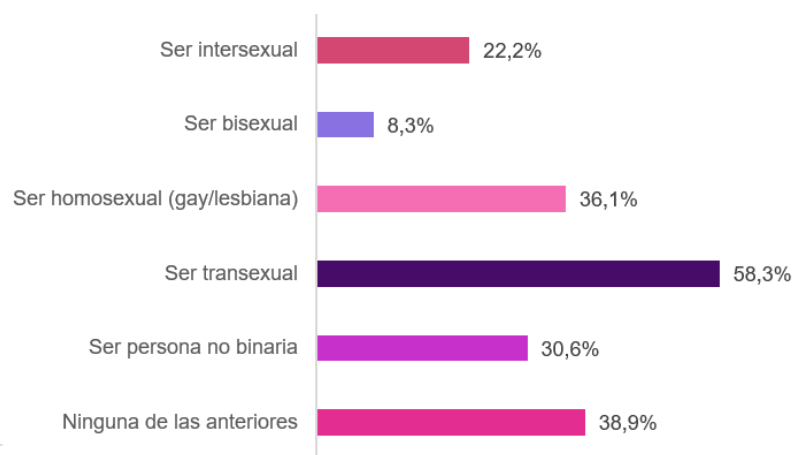
Asimismo, los encuestados fueron preguntados por la igualdad en el acceso a puestos de alta responsabilidad y los resultados siguen la línea de la anterior pregunta. El gráfico 9 muestra que, en esta situación, los encuestados también piensan que no hay una igualdad en el acceso a estos puestos (68,3%). De la misma manera, el gráfico 10 pone de manifiesto que ser transexual afecta al trabajador (58,3%), seguido de ser gay o lesbiana (36,1%). Sin embargo, hay que destacar que, en esta situación, se incrementa el número de encuestados que opinan que ninguna de las razones expuestas son motivo de discriminación (38,9%).

Gráfico 9: Situación de igualdad en el acceso a un puesto de alta responsabilidad



Fuente: Elaboración propia

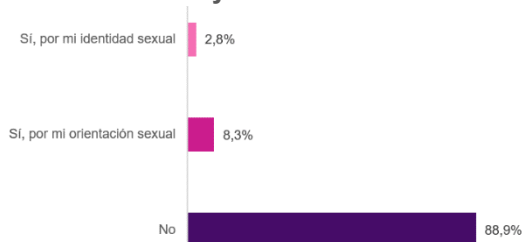
Gráfico 10: Características del candidato



Fuente: Elaboración propia

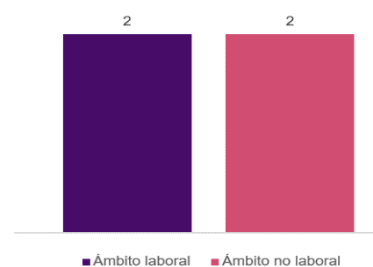
Con relación a la discriminación por orientación sexual y/o la identidad sexual de los encuestados, el gráfico 11 muestra que la mayoría no han sido víctimas de tal discriminación (88,9%) aunque sí existen encuestados que han sufrido esta situación, bien por su identidad sexual (2,8%) o por su orientación sexual (8,3%), aunque son porcentajes mucho menores debido a que el número de encuestados heterosexuales es mayor. En cuanto a los encuestados que sí han sufrido discriminación por estos motivos, la mitad sufrió tal situación en el ámbito laboral (gráfico 12), consistiendo esta discriminación en bromas o comentarios vejatorios.

Gráfico 11: Víctima de discriminación por orientación y/o identidad sexual



Fuente: Elaboración propia

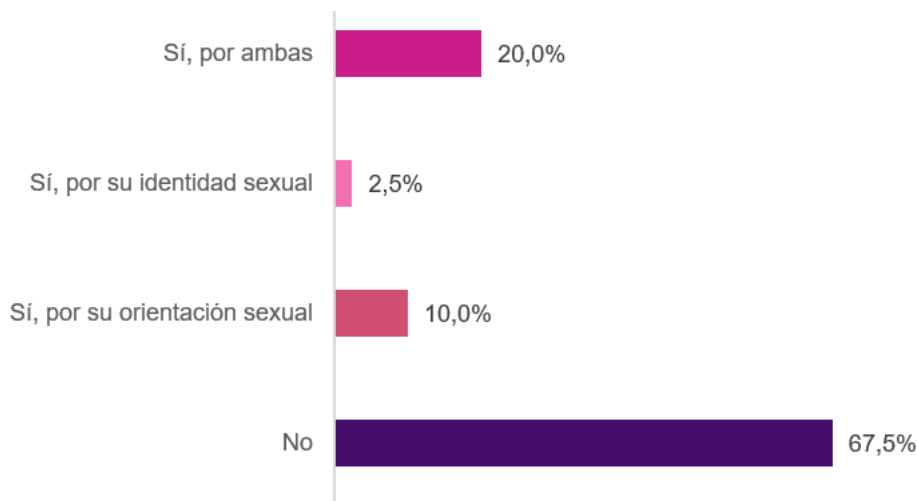
Gráfico 12: Discriminación en el ámbito laboral



Fuente: Elaboración propia

Además, continuando con el tema de discriminación en el ámbito laboral, el gráfico 13 muestra que el 67,5% de los encuestados no conocen a nadie que haya sido discriminado por su orientación sexual y/o por su identidad sexual. Sin embargo, hay un 2,5% de los encuestados que sí conocen a alguien que ha sido discriminado por su identidad sexual, un 10% por su orientación sexual y un 20% por ambas.

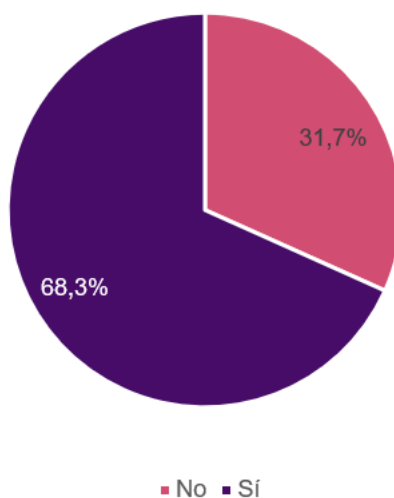
Gráfico 13: Discriminación por orientación y/o identidad sexual de conocidos



Fuente: Elaboración propia

Una de las medidas que introduce la Ley 4/2023 es la implantación de un plan de inclusión LGTBI para las empresas de más de 50 trabajadores. El gráfico 14 muestra cómo más de la mitad de los encuestados piensa que es necesario que las empresas cuenten con un plan de inclusión y no discriminación del colectivo LGTBI (68,3%).

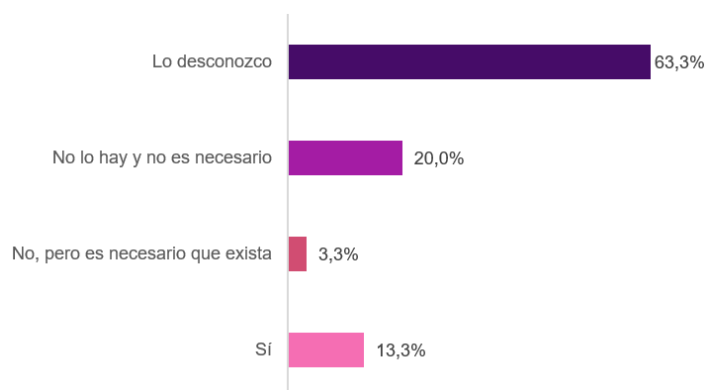
Gráfico 14: Necesidad de un plan de inclusión LGTBI en las empresas



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se preguntó por la existencia de planes de inclusión LGTBI en las empresas de los encuestados, excepto de aquellos que nunca han trabajado. El gráfico 15 muestra los siguientes resultados: el 63,3% de los encuestados que trabajan o han trabajado alguna vez, desconocen si sus empresas cuentan con un plan de inclusión LGTBI, frente al 13,3% cuyas empresas sí tienen este plan. Asimismo, el 23,3% no lo tienen, siendo solamente un 3,3% de este valor el porcentaje que cree necesaria su existencia.

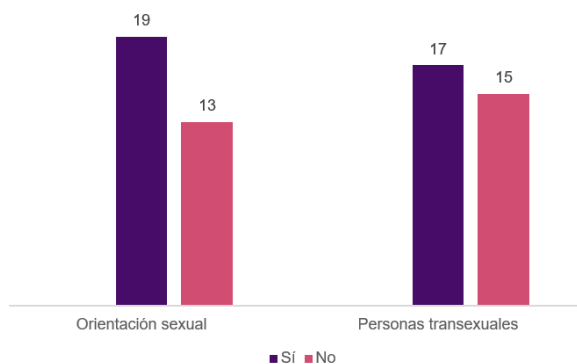
Gráfico 15: Existencia de plan de inclusión en las empresas donde trabajan los encuestados



Fuente: Elaboración propia

Con relación a las medidas que toma la Administración pública para erradicar la discriminación de las personas que pertenecen al colectivo LGTBI, los encuestados que respondieron opinan que la Administración sí se esfuerza para terminar con la discriminación tanto por la orientación sexual como la que sufren las personas transexuales (19 personas y 17 personas, respectivamente, aunque son cifras parecidas las de los encuestados que opinan lo contrario (13 personas y 15 personas, respectivamente), tal y como muestra el gráfico 16.

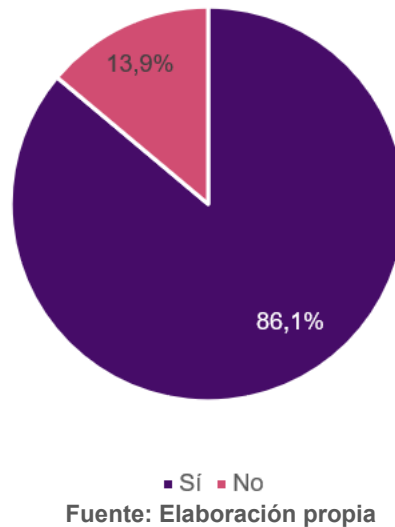
Gráfico 16: Eficiencia de las medidas tomadas por la Administración pública



Fuente: Elaboración propia

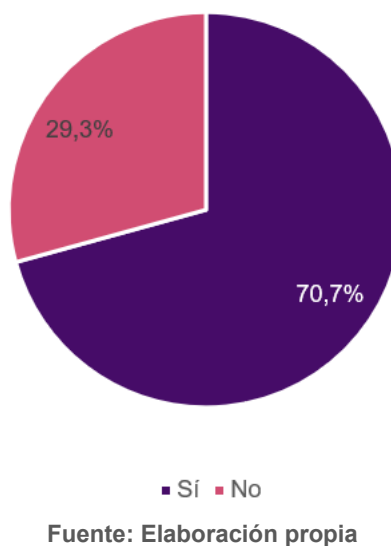
El gráfico 17 muestra que la mayoría de los encuestados opinaron que es necesaria una ley que proteja los derechos de las personas transexuales y LGTBI (86,1%).

Gráfico 17: Necesidad de una ley LGTBI



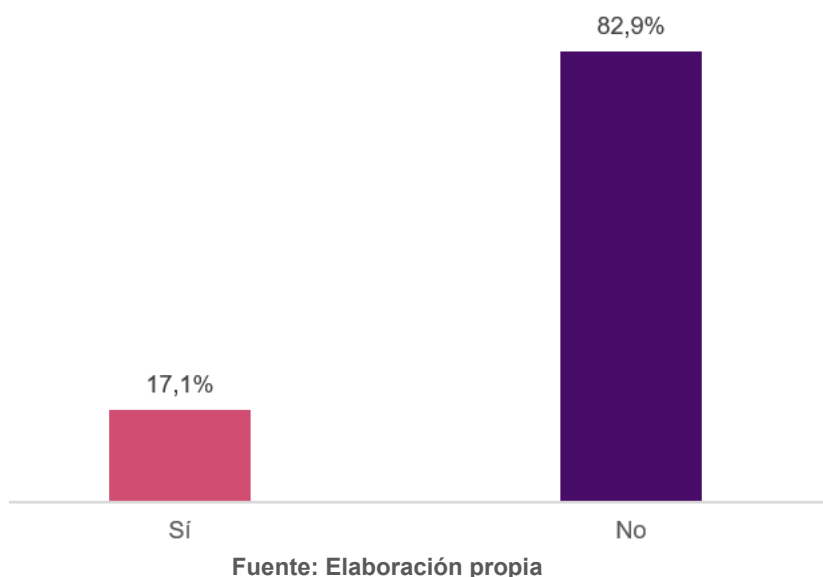
Además, se puede observar en el gráfico 18 cuan expandido está el conocimiento a cerca de la Ley 4/2023, siendo una mayoría el número de encuestados que conocen dicha Ley (70,7%).

Gráfico 18: Conocimiento de la Ley 4/2023



El gráfico 19 muestra cómo la mayoría de los encuestados (82,9%) no conocen los aspectos laborales que incluye la Ley 4/2023.

Gráfico 19: Conocimiento de los aspectos laborales de la Ley 4/2023



La última pregunta del cuestionario, de libre respuesta, recoge las opiniones de los encuestados sobre la Ley 4/2023:

- *“La discriminación positiva no deja de ser discriminación y por lo tanto una traba a la equidad que debería regir en el ámbito laboral”.*
- *“Deberían centrarse en la no discriminación en lugar de la inclusión. De lo contrario esto solo favorecerá a la discriminación gracias a las personas que se aprovecharan de la Ley. En el ámbito laboral debería importar más las capacidades del individuo para el trabajo que desempeñe en lugar de la identidad y orientación sexual”.*
- *“Que es una lástima que para ser contratado y acceder a buenos puestos laborales tengas que cumplir con un estereotipo, cuando solo debería contar tu preparación para el trabajo, ni tu orientación sexual, ni tu identidad de género”.*

Las conclusiones fundamentales que se obtienen del cuestionario son las siguientes, aunque cabe mencionar el reducido tamaño de la muestra de individuos y el sesgo debido a la transmisión de la encuesta por redes sociales, por lo que se debe proceder con cautela. Por lo general, se considera que las personas transexuales, independientemente de hombre o mujer, soportan más dificultades tanto en un proceso

de selección como en el acceso a un puesto de mayor responsabilidad. Asimismo, la mayoría de los encuestados coinciden en la necesidad de implantar planes de inclusión y no discriminación en las empresas y desconocen si la empresa en la que trabajan existe, aspecto muy posible debido a la novedad de la norma. Muy relevante también es el consenso en la necesidad de una ley que proteja los derechos de las personas transexuales y LGTBI y, pese a que la mayoría de los encuestados conocen la existencia de la Ley 4/2023, el número de ellos que son conscientes de sus aspectos laborales es reducido.

V. VALORACIÓN

Con la aprobación de la Ley 4/2023 se pretende terminar con la estigmatización y falta de reconocimiento y protección de los derechos de las personas que pertenecen al colectivo LGTBI. La Ley consta de un enfoque integral con medidas aplicables en multitud de ámbitos de la vida social para conseguir eliminar, y con anterioridad prevenir, la discriminación en estos ámbitos, centrándonos en el laboral. Concretamente, los objetivos fundamentales de la Ley son los siguientes:

- Reconocer, tal y como establece el nombre de la norma, la igualdad real y efectiva tanto de las personas trans como de las personas LGTBI.
- Determinar las líneas generales que deben seguir las distintas Administraciones públicas para promover dicha igualdad.
- Establecer las medidas propias de protección frente a la LGTBIfobia.
- Definir un régimen de sanciones e infracciones determinado para la protección de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales.

En lo relativo al ámbito laboral, las Administraciones públicas deberán contar en todo momento con el derecho de no discriminación, por las causas que hemos tratado a lo largo de este trabajo, a la hora de desarrollar las distintas políticas de empleo, códigos éticos y convenios colectivos. Adicionalmente, en cuanto a la protección de las personas trans, el Ministerio de Trabajo y Economía Social desarrollará diversas medidas para garantizar su igualdad en el ámbito laboral.

Con motivo del limitado periodo de vida que ha tenido la Ley y por la escasez de datos oficiales con relación al colectivo LGTBI, tanto recientes como de años anteriores, se dificulta el análisis de los impactos que ha tenido la norma en la sociedad, por lo que a continuación se analizan las expectativas que se espera tenga la Ley⁸⁴.

En primer lugar, se analiza el impacto económico de las medidas establecidas para el ámbito laboral. Una de estas actuaciones consiste en la negociación colectiva de medidas que favorezcan el acceso al empleo de las personas LGTBI. En este sentido, es previsible que se produzca un incremento en la incorporación al mercado de

⁸⁴ Así viene recogido en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo que se realizó del anteproyecto de la Ley 4/2023.

trabajo de personas LGTBI, de manera que se produce un aumento general de los niveles de empleo influyendo positivamente en la economía española.

La Ley tendrá un importante impacto por razón de género. En el artículo 3 de la norma se recogen distintas definiciones, y prestando atención a este conjunto de términos encontramos la “discriminación múltiple”. Todas las mujeres que forman parte del colectivo LGTBI, lesbianas, trans, bisexuales e intersexuales son proclives a esta variante de discriminación, en primer lugar, por el hecho de ser mujeres, y en segundo lugar por pertenecer al colectivo, es decir, por su orientación sexual, su identidad sexual, su expresión de género y sus características sexuales. Por todos estos motivos, la implementación de una ley que busca erradicar la LGTBIfobia supondrá un beneficio para estos grupos.

Asimismo, la Ley supondrá un impacto social positivo en cuanto a la protección de los derechos humanos de los ciudadanos LGTBI equiparándoles con el resto de las personas que no forman parte de ese colectivo, aspecto que afecta directamente al ámbito laboral.

Claramente, la aprobación de esta Ley supone un avance normativo imprescindible, tanto para la sociedad como para el mercado de trabajo. Sin embargo, es necesario destacar que, aunque las personas del colectivo viven una situación de discriminación, cada uno de los grupos que lo conforman se encuentran en situaciones específicas y que se debe analizar la situación de cada uno de estos grupos conformantes.

Actualmente, la Ley 4/2023 cuenta con un recurso en contra admitido por el Tribunal Constitucional el 9 de mayo de 2023 promovido por el partido político “VOX”⁸⁵, a lo que hay que añadir el texto que está desarrollando el “Partido Popular” en la misma línea⁸⁶. Cabe destacar que los motivos fundamentales para la presentación de estos recursos se centran en la autodeterminación de género y la capacidad de los menores para llevarlo a cabo, y que su derogación supondría la desprotección del colectivo no

⁸⁵ Véase la página web <https://www.lavanguardia.com/nacional/20230509/8952843/tc-admite-tramite-recurso-vox-preceptos-ley-trans.html>, del periódico La Vanguardia, donde en el artículo “El TC admite a trámite el recurso de Vox contra preceptos de la “ley trans”” se desarrolla este recurso en profundidad.

⁸⁶ Véase la página web https://www.larazon.es/espana/compromete-modificar-ley-trans-primeros-cien-dias-gobierno_2023022063f3709a5b3bb900017e5e43.html, del periódico La Razón, donde en el artículo “El PP se compromete a modificar la Ley “Trans” en los primeros cien días de Gobierno” se muestra la postura del Partido Popular frente a esta norma.

solo en términos de la autodeterminación de género, sino también en el resto de los ámbitos que recoge la Ley y, por lo tanto, en el laboral.

Pese al reducido periodo de vida de la Ley, ya se han realizado distintos análisis, acerca de los aspectos laborales que recoge la norma. El primer aspecto que se destaca es la elaboración de planes de igualdad específicos para las personas LGTBI⁸⁷, obligando a las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores a elaborar dicho plan con un plazo máximo de un año. Sin embargo, estos planes de igualdad LGTBI varían con los planes fijados por la Ley 3/2007 en cuanto al proceso de aprobación, tratándose de una negociación colectiva y acordada con la representación legal de los trabajadores. Asimismo, se pone de manifiesto una de las modificaciones más relevantes relacionadas con los planes de igualdad de la Ley 3/2007, que deberán incluir de manera expresa a las personas trans tanto si la empresa cuenta con personal trans o no. Por estos motivos, la doctrina considera que deberán elaborarse dos planes de igualdad: el primero, para garantizar la igualdad de hombres y mujeres, con la mención expresa de las personas trans; y un segundo plan de igualdad LGTBI. De tal manera, no puede existir un plan de igualdad integrado.

En lo relativo al ámbito legal, se recoge la importancia de que las “*organizaciones sindicales, empresariales y asociaciones profesional de personas trabajadores autónomas [...]*” puedan legitimarse en la defensa de los derechos de las personas LGTBI.

Se hace crítica de la terminología del artículo 3 de la Ley. En concreto, a la definición de la orientación sexual: “*Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres*”. La doctrina concuerda en el carácter restrictivo de este término argumentando que una persona con una orientación sexual diferente a la heterosexual, homosexual o bisexual podría quedarse fuera de la norma y desprotegida, haciendo referencia a la no aparición de la asexualidad en ninguna parte

⁸⁷ Véase la página web Periscopio Fiscal y Legal de PwC Tax & Legal Services, <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/>, donde Guzmán, M. E. y Rodríguez-Piñero, M. elaboran un análisis de los “*Aspectos laborales de la Ley LGTBI*”, centrándose en los Planes de Igualdad LGTBI.

de la norma. Otro término resaltado es el de identidad sexual, cuyo uso como sinónimo de la identidad de género se expresa en el mismo artículo, aunque la identidad sexual comprenda un significado más amplio, lo que ya mencionó el Consejo de Participación LGTBI⁸⁸.

Otro aspecto relacionado con el texto empleado se centra en el carácter recomendatorio del lenguaje a lo largo de toda la norma, lo que, según el Consejo Económico y Social, puede suponer un atraso en el aspecto de la eficacia real⁸⁹.

En cuanto a las infracciones que define la Ley, se muestra una actitud de recomendación en cuanto al carácter de estas y se resalta que, quizás, para los casos de infracciones más graves se deban establecer medidas penales, en contraposición de las administrativas en forma de multas.

Ahora bien, uno de los aspectos más comentados recoge la relación de la Ley 4/2023 con la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo⁹⁰, y cómo se produce una colisión entre ellas⁹¹ al haberse modificado un precepto derogado. La Ley 4/2023 modifica con su disposición final decimoquinta el apartado 4.f) del artículo 33 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, de la siguiente manera: *“f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate”*. La colisión mencionada se produce cuando se observa que la modificación se realiza en un precepto derogado con fecha 2 de marzo de 2023, en la que entran en vigor tanto la nueva Ley de Empleo 3/2023 como la Ley 4/2023, por lo que se trata de una modificación inútil.

⁸⁸ Véase el Informe que realizó el Consejo de Participación LGTBI al Anteproyecto de la Ley 4/2023.

⁸⁹ Véase el Dictamen 1.2022 de la Sesión Ordinaria del Pleno, de 26 de enero de 2022, sobre el Anteproyecto de Ley para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

⁹⁰ Publicada en el BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023, con entrada en vigor el 2 de marzo de 2023. Referencia: BOE-A-2023-5365.

⁹¹ Véanse Guzmán, M.E. & Rodríguez-Piñero, M. (2023). *“Aspectos laborales de la Ley LGTBI”*; Vizcaíno Ramos, I. (2023). *“El monumental error de técnica legislativa, relativo a la Ley de Empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley Trans”*; y Taús Ballester, J.J. (2023). *“La inesperada colisión entre la Ley de empleo 3/2023 y la Ley trans 4/2023”*.

Asimismo, se comenta la diversidad presente en el colectivo LGTBI, haciendo alusión a cada uno de los grupos presentes en el colectivo y a su diferente situación de discriminación laboral, pese a que la Ley 4/2023 ya ha desglosado al grupo de las personas transexuales⁹².

⁹² Así lo defiende Manuel Luque Parra, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en su ponencia de la Jornada del Día Internacional contra la homofobia, transfobia y lesbofobia, afirmando que es necesario afinar el ámbito de protección.

REFERENCIAS

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Cuesta, H. (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"*. Briefs AEDTSS, 18, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Obtenido de: <https://www.aedtss.com/coleccion-brief-aedtss/>
- Alventosa del Río, J. (2008). *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*. Madrid: Publicaciones de la Administración General del Estado.
- Amich Elías, C. (2007). *"Cultura homosexual, sujeto homosexual y derechos humanos"*. Foro, Nueva época n^º5, 199-219.
- Barker, M., Richards, C., Jones, R., Bowes-Catton, H., Plowman, T., Yockney, J., & Morgan, M. (2012). *El informe sobre la bisexualidad: inclusión bisexual en igualdad y diversidad del LGBT*.
- C.S. Macías. (2023). *"El PP se compromete a modificar la Ley "Trans" en los primeros cien días de Gobierno"*. La Razón. Obtenido de: <https://www.lavanguardia.com/nacional/20230509/8952843/tc-admite-tramite-recurso-vox-preceptos-ley-trans.html>
- Guzmán, M., & Rodríguez-Piñero, M. (2023). *"Aspectos laborales de la Ley LGTBI"*. Periscopio Fiscal y Legal.
- Imop Insights. (2017). *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*. Madrid.
- Kinsey, A., Pomeroy, W., Martin, C.E. (1948). *"Sexual behavior in the human male"*. Filadelfia, Saunders, 610-666.
- Luque Parra, M. (2022). *"Proyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: aspectos laborales más relevantes"*. Briefs AEDTSS, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Obtenido de: <https://www.aedtss.com/coleccion-brief-aedtss/>
- Rodríguez-Piñero, M., & Fernández López, M. (1986). *Igualdad y discriminación*. Madrid. España: Editorial Tecnos.

Servimedia (2023). *"El TC admite a trámite el recurso de Vox contra preceptos de la "ley trans"*.

La Vanguardia. Obtenido de:

<https://www.lavanguardia.com/nacional/20230509/8952843/tc-admite-tramite-recurso-vox-preceptos-ley-trans.html>

Taús Ballester, J. (2023). *"La inesperada colisión entre la Ley de empleo 3/2023 y la ley trans 4/2023"*. Diario La Ley, nº10269.

Vicaíno Ramos, I. (2023). *"El monumental error de técnica jurídica, relativo a la Ley de empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley trans"*. Briefs AEDTSS, 19, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Obtenido de: <https://www.aedtss.com/coleccion-brief-aedtss/>

WEBGRAFÍA

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (s.f.). Obtenido de BOE: <https://www.boe.es/>

Centro de Investigaciones Sociológicas. (s.f.). Obtenido de CIS: <https://www.cis.es/cis/opencms/ES/index.html>

Fundación iS+D para la Investigación Social Avanzada. (s.f.). Obtenido de <https://isdfundacion.org/>

Instituto Nacional de Estadística. (s.f.). Obtenido de INE: <https://www.ine.es/>

MedlinePlus. (s.f.). Obtenido de Biblioteca Nacional de Medicina de Estados Unidos: <https://medlineplus.gov/spanish/>

Parlamento Europeo. (s.f.). Obtenido de Eurobarómetro: <https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/es/be-heard/eurobarometer>

Real Academia Española. (s.f.). Obtenido de RAE: <https://www.rae.es/>

OTROS DOCUMENTOS

Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea . (2009). *Homofobia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en los Estados miembros de la Unión Europea. Informe de síntesis*.

- Consejo de Participación LGTBI. (2022). *Informe Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*.
- Consejo Económico y Social. (2022). *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*. Madrid: CES.
- Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales. (2020). *Informe 2020. Situación de las mujeres lesbianas, bisexuales y trans en el sector privado*.
- Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales. (2021). *16 años de la Ley 13/2005. Situación actual de las familias constituidas por personas LGTBI: evolución y perspectiva social y cultural*. Madrid.
- Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales. (2021). *Mujeres LTB: hogares, familias y mercado de trabajo*. Madrid.
- González-Trevijano, P. (2020). *Los principios de igualdad y no discriminación, una perspectiva de Derecho Comparado. España*.
- López Gómez, I., & Tobalina Pardo, G. (2022). *Estudio sobre las necesidades y demandas de las personas binarias en España*. Madrid: Publicaciones de la Administración General del Estado.
- Ministerio de Igualdad. (2022). *Estudio exploratorio sobre la inserción socio-laboral de las personas trans*.
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática; Ministerio de Justicia & Ministerio de Igualdad. (2021). *Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Memoria del Análisis de Impacto Normativo*.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2007). *La igualdad en el trabajo. Afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*.

Oficina Internacional del Trabajo. (2023). *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo*.

Pichardo, J., Alonso, M., Puche, L., Muñoz, Ó., & Universidad Complutense de Madrid. (2019). *Guía ADIM LGTB+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*.

Unión General de Trabajadores, Servicio de Estudios. (2022). *Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 2 de junio. El trato discriminatorio por identidad de género vulnera el art. 14 CE*.

Whittle, S., & Turner, L. (2017). *Trans-inclusive workplaces. Guidelines for employers and businesses*.

ANEXO

TABLAS

Tabla 1: Legislación LGTBI y trans de las Comunidades Autónomas

COLECTIVO LEGISLADO	COMUNIDAD AUTÓNOMA
Personas trans	<ul style="list-style-type: none"> ➤ País Vasco ➤ Canarias ➤ La Rioja
Colectivo LGTBI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Galicia ➤ Cataluña ➤ Extremadura ➤ Murcia ➤ Baleares ➤ Cantabria ➤ Castilla La Mancha ➤ Asturias (Anteproyecto)
Personas trans + colectivo LGTBI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Navarra ➤ Andalucía ➤ Madrid ➤ Comunidad Valenciana ➤ Aragón
Sin legislación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Castilla y León

CUESTIONARIO

Pregunta 1	Indica cuál es tu rango de edad:
------------	----------------------------------

	<input type="checkbox"/> Menor de 18 <input type="checkbox"/> Entre 18 y 25 años <input type="checkbox"/> Entre 26 y 45 años <input type="checkbox"/> Entre 46 y 65 años <input type="checkbox"/> Mayor de 65 años
Pregunta 2	<p>¿Con qué identidad de género te identificas?</p> <input type="checkbox"/> Mujer cisgénero <input type="checkbox"/> Hombre cisgénero <input type="checkbox"/> Mujer trans <input type="checkbox"/> Hombre trans <input type="checkbox"/> Persona no binaria <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 3	<p>¿Con qué orientación sexual te identificas más?</p> <input type="checkbox"/> Gay <input type="checkbox"/> Lesbiana <input type="checkbox"/> Bisexual <input type="checkbox"/> Heterosexual <input type="checkbox"/> Otra <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 4	<p>¿Qué nivel de estudios tienes o estás cursando actualmente?</p> <input type="checkbox"/> Educación primaria <input type="checkbox"/> Educación secundaria <input type="checkbox"/> FP de grado medio <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> FP de grado superior <input type="checkbox"/> Grado <input type="checkbox"/> Máster <input type="checkbox"/> Doctorado <input type="checkbox"/> Otro (especificar): <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 5	<p>¿Trabajas o has trabajado en el pasado?</p> <input type="checkbox"/> Estoy trabajando <input type="checkbox"/> No estoy trabajando, pero lo he hecho en el pasado <input type="checkbox"/> Nunca he trabajado

	<input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 6	<p>Si trabajas o has trabajado en el pasado, indica en qué ámbito:</p> <input type="checkbox"/> Público <input type="checkbox"/> Privado
Pregunta 7	<p>En un proceso de selección para un puesto de trabajo, ¿crees que todos los candidatos tienen las mismas oportunidades?</p> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 8	<p>¿Qué características crees que pueden perjudicar a una persona en un proceso de selección para un puesto de trabajo?</p> <input type="checkbox"/> Ser homosexual (gay/lesbiana) <input type="checkbox"/> Ser bisexual <input type="checkbox"/> Ser transexual <input type="checkbox"/> Ser intersexual <input type="checkbox"/> Ser persona no binaria <input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 9	<p>Con respecto al grado de responsabilidad en el trabajo, ¿crees que todas las personas tienen la posibilidad de acceder a un puesto con alta responsabilidad?</p> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 10	<p>¿Qué características crees que pueden perjudicar a una persona en un para poder conseguir un puesto de alta responsabilidad en su trabajo?</p> <input type="checkbox"/> Ser homosexual (gay/lesbiana) <input type="checkbox"/> Ser bisexual <input type="checkbox"/> Ser transexual

	<input type="checkbox"/> Ser intersexual <input type="checkbox"/> Ser persona no binaria <input type="checkbox"/> Ninguna de las anteriores <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 11	<p>¿Crees que la discriminación por la orientación sexual y/o la identidad sexual es:</p> <input type="checkbox"/> Muy frecuente <input type="checkbox"/> Bastante frecuente <input type="checkbox"/> Poco frecuente <input type="checkbox"/> Nada frecuente <input type="checkbox"/> Lo desconozco <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 12	<p>¿Has sido discriminado por tu orientación sexual y/o identidad sexual?</p> <input type="checkbox"/> Sí, por mi orientación sexual <input type="checkbox"/> Sí, por mi identidad sexual <input type="checkbox"/> Sí, por ambas <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 13	<p>¿Has expresado tu orientación y/o identidad sexual en su trabajo?</p> <input type="checkbox"/> Sí, he expresado mi orientación sexual <input type="checkbox"/> Sí, he expresado mi identidad sexual <input type="checkbox"/> Sí, he expresado ambas <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 14	<p>¿Has sufrido discriminación o acoso por tu orientación y/o identidad de género en su trabajo?</p> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar

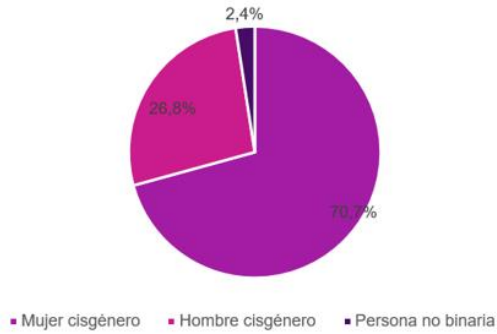
Pregunta 15	<p>Si la respuesta es “Sí”, indica en qué consistió la discriminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Bromas o comentarios negativos <input type="checkbox"/> Violencia física <input type="checkbox"/> Me han impedido acceder a alguna instalación (ej. Baños) <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 16	<p>Si has sufrido discriminación laboral por tu orientación sexual y/o identidad sexual”, ¿has denunciado haber sido víctima de dicha discriminación?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 17	<p>Si la respuesta es “No”, ¿por qué motivos no lo has hecho?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No conozco el procedimiento <input type="checkbox"/> No creo que sirva para nada <input type="checkbox"/> Por miedo <input type="checkbox"/> No tenía importancia <input type="checkbox"/> Por otro motivo (especificar): <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 18	<p>En su entorno cercano, ¿conoces a alguien que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sea homosexual (gay/lesbiana) <input type="checkbox"/> Sea bisexual <input type="checkbox"/> Sea transexual <input type="checkbox"/> Sea intersexual <input type="checkbox"/> Sea persona no binaria <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 19	<p>¿Conoces a alguna persona que haya sufrido discriminación en su trabajo por su orientación sexual y/o su identidad sexual?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Sí, por su orientación sexual <input type="checkbox"/> Sí, por su identidad sexual <input type="checkbox"/> Sí, por ambas

	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 20	<p>Si la respuesta es "Sí", ¿sabes si denunció haber sido víctima de discriminación?</p> <input type="checkbox"/> Sí denunció <input type="checkbox"/> No denunció <input type="checkbox"/> Lo desconozco <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 21	<p>¿Crees que es necesario que las empresas cuenten con un plan de inclusión y no discriminación del colectivo LGTBI?</p> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 22	<p>¿En tu lugar de trabajo existe algún plan de inclusión y no discriminación de las personas LGTBI?</p> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No, pero es necesario que exista <input type="checkbox"/> No lo hay y no es necesario <input type="checkbox"/> Lo desconozco <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 23	<p>¿Crees que las administraciones públicas se están esforzando para eliminar la discriminación por motivos de orientación sexual?</p> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
Pregunta 24	<p>¿Crees que las administraciones públicas se esfuerzan para eliminar la discriminación que sufren las personas trans?</p> <input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Prefiero no contestar

Pregunta 25	<p>¿Crees que es necesaria una ley que proteja los derechos de las personas trans y LGTBI?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Prefiero no contestar</p>
Pregunta 26	<p>¿Has oído hablar de la ley 4/2023, también conocida como “Ley Trans”?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Prefiero no contestar</p>
Pregunta 27	<p>¿Conoces cómo afecta la Ley al ámbito laboral?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Prefiero no contestar</p>
Pregunta 28	<p>Si la respuesta es “Sí”, ¿crees que las medidas son suficientes?</p> <p><input type="checkbox"/> Sí</p> <p><input type="checkbox"/> No</p> <p><input type="checkbox"/> Prefiero no contestar</p>
Pregunta 29	<p>Pregunta 29</p> <p>Si no crees que las medidas sean suficientes, ¿qué te gustaría añadir?</p>

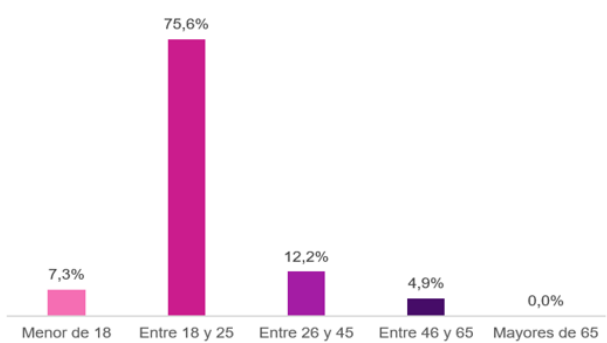
GRÁFICOS

Gráfico 1: Género con el que se identifica el encuestado



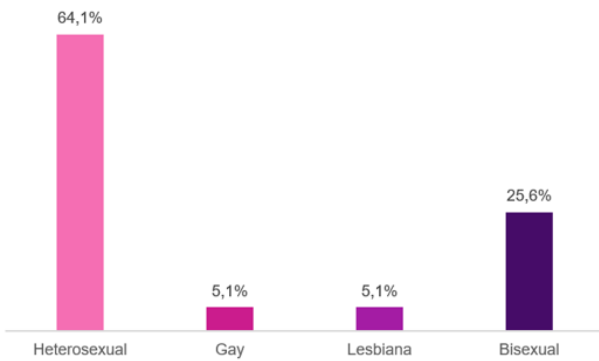
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2: Edad de los encuestados



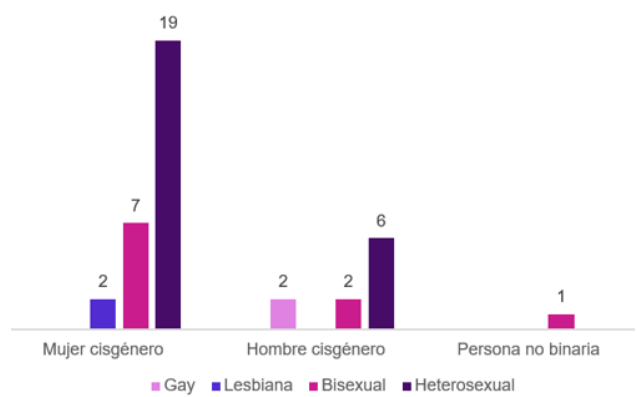
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3: Orientación sexual de los encuestados



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4: Identidad de género y orientación sexual



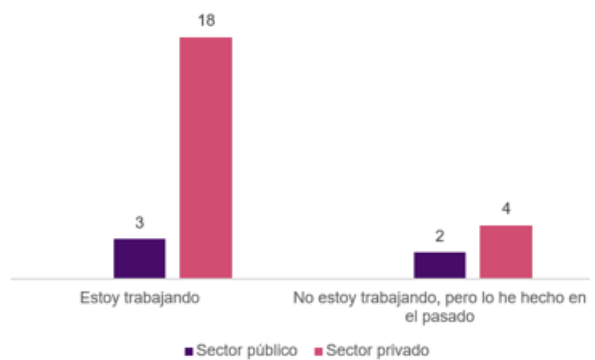
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5: Situación laboral de los encuestados



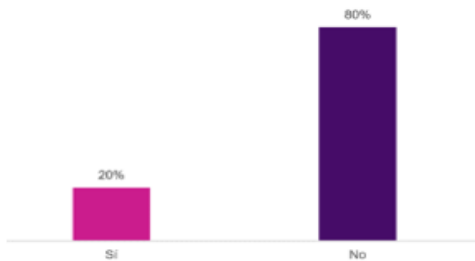
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6: Relación situación laboral-sector



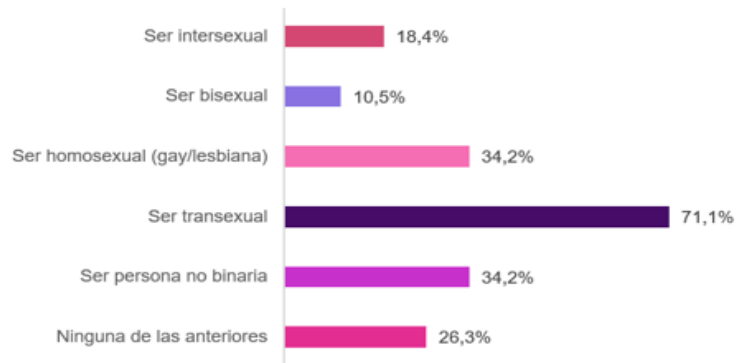
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7: Situación de igualdad en un proceso de selección



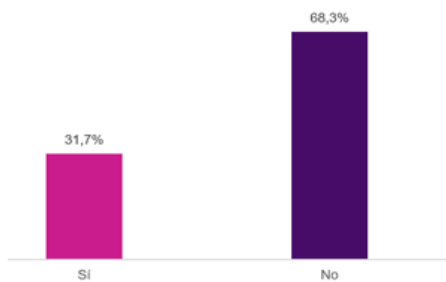
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8: Características del candidato



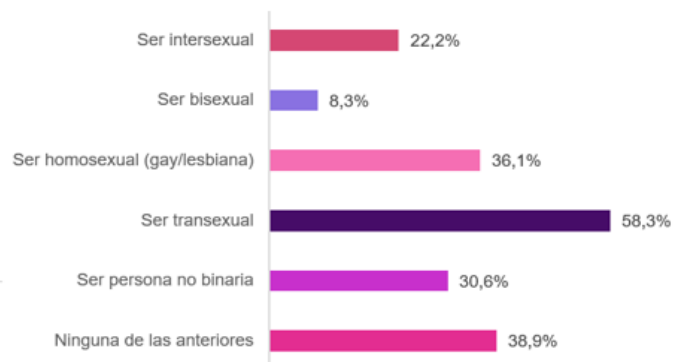
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9: Situación de igualdad en el acceso a un puesto de alta responsabilidad



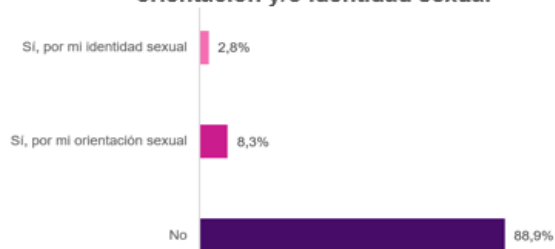
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10: Características del candidato



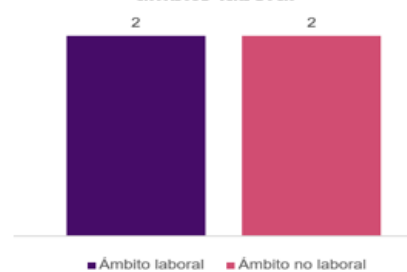
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11: Víctima de discriminación por orientación y/o identidad sexual



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12: Discriminación en el ámbito laboral



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13: Discriminación por orientación y/o identidad sexual de conocidos

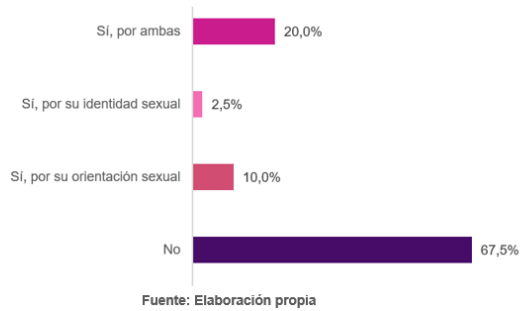


Gráfico 14: Necesidad de un plan de inclusión LGTBI en las empresas

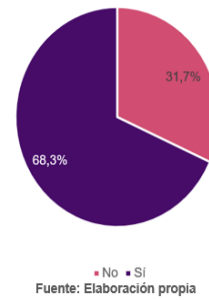


Gráfico 15: Existencia de plan de inclusión en las empresas donde trabajan los encuestados



Gráfico 16: Eficiencia de las medidas tomadas por la Administración pública

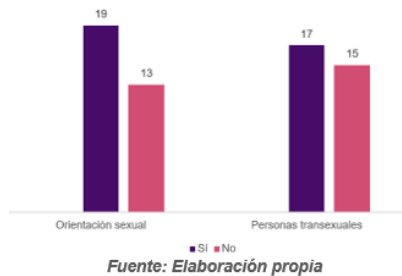


Gráfico 17: Necesidad de una ley LGTBI

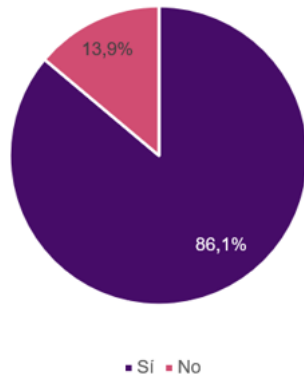


Gráfico 18: Conocimiento de la Ley 4/2023

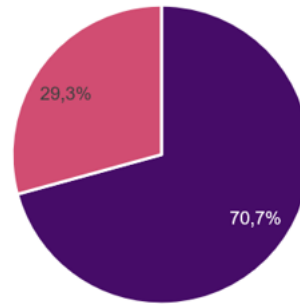


Gráfico 19: Conocimiento de los aspectos laborales de la Ley 4/2023

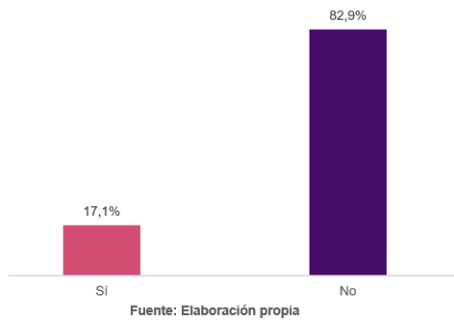


Gráfico 20: Nivel de estudios

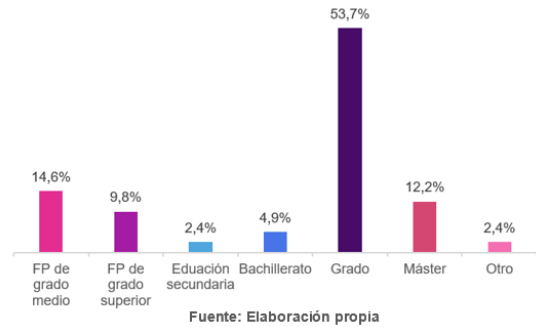


Gráfico 21: Frecuencia de discriminación por orientación y/o identidad sexual

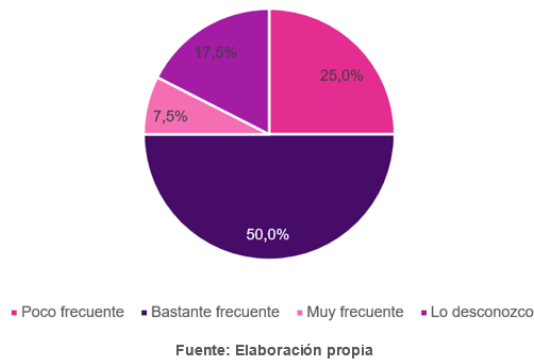
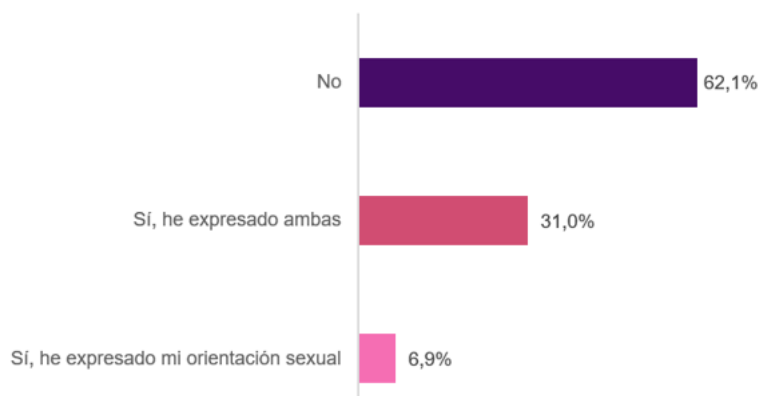
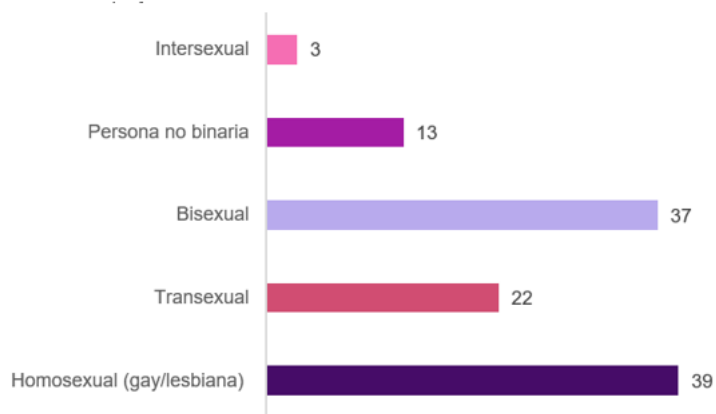


Gráfico 22: Expresión de la orientación y/o identidad sexual en el trabajo



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 23 : Conocidos LGTBI del entorno cercano de los



Fuente: Elaboración propia