

Grado en Derecho



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

El derecho a la no discriminación del colectivo LGTBIQ en la relación laboral

Presentado por:

Lucía Francisca Martín Redondo

Tutelado por:

Milagros Alonso Bravo

Valladolid, 17 de julio de 2025.

1. Índice.

1. Agradecimientos.....	3
2. Introducción.....	4
3. Abstract.....	6
4. Objetivos.....	6
5. Marco teórico.....	7
6. Conceptos esenciales.....	7
8. Contextualización histórica del colectivo LGTBI.....	8
9. Evolución histórica de las normas LGTBI en España.....	9
10. El principio constitucional de igualdad y no discriminación.....	16
11. Normativa de la Unión Europea. Jurisprudencia relevante del TJUE.....	17
12. Las distintas formas de discriminación de las personas LGTBI en el trabajo.....	27
13. Estudio de la normativa nacional reciente.....	31
14. La negociación colectiva.....	37
15. Marco práctico.....	43
16. Análisis de la Sentencia TSJCyL 00578/2024 del 22 de marzo de 2024.....	43
17. Conclusiones.....	44
18. Bibliografía.....	46

Agradecimientos:

Quisiera dedicar este trabajo de investigación a todas las personas que me han acompañado durante el proceso.

A mis padres y mi hermana. Por ser mi apoyo incondicional y mi mayor ejemplo a seguir.

A mi pareja David, por darme fuerzas y estar siempre ahí.

A mi familia, especialmente a mis tías Victoria y Marta, por ayudarme siempre que lo he necesitado.

A mis amigos, porque son lo mejor que me ha dado esta carrera.

Y a mí misma, por no rendirme y luchar hasta el final.

Introducción:

En España, el reconocimiento de los derechos del colectivo LGTBI ha sido un proceso lento, impulsado por algunos avances legislativos y cambios sociales y de mentalidad que han transformado la realidad de las personas que forman parte de él. Algunos de estos hitos legislativos han sido la despenalización de la homosexualidad en 1978 o la inclusión de la no discriminación por razón de orientación sexual en la Constitución ese mismo año. Como podemos apreciar, estos avances son relativamente recientes, lo que demuestra que es una cuestión que sigue necesitando de apoyo y reconocimiento.

Con este trabajo de investigación pretendo hacer un exhaustivo análisis de la evolución que ha tenido lugar en nuestro país de las normas que regulan las relaciones laborales que afectan al colectivo LGTBI, poniendo previamente en contexto su situación jurídica y social a lo largo de la historia.

Mi objetivo principal es analizar y dar visibilidad a las múltiples dificultades de índole social, jurídica y laboral que de forma histórica y estructural ha debido de enfrentar el colectivo.

He elegido centrar mi estudio en la comunidad LGTBI porque, como jurista, considero fundamental poner de relieve las barreras que ha tenido que superar el colectivo para acceder en condiciones de igualdad al ejercicio pleno de sus derechos laborales y libertades fundamentales.

Las personas LGTBI han sido sistemáticamente relegadas a los márgenes de la sociedad y, en muchos casos, han sido ignoradas en los procesos de elaboración normativa. Esta exclusión no solo ha tenido consecuencias sociales y culturales, sino también jurídicas: las personas LGTBI han sido (y, desgraciadamente, lo siguen siendo hoy en día) objeto de acoso, prejuicios y tratos desiguales en el trabajo, viéndose privadas en muchas ocasiones de garantías que sí disfrutaban el resto de trabajadores y trabajadoras, como el acceso al empleo en condiciones de igualdad. En no pocas ocasiones, su orientación sexual o identidad de género han influido negativamente en los procesos de selección, siendo determinante para que el empleador se replantee su contratación o su permanencia en el puesto de trabajo. Como podemos observar, pertenecer a la comunidad LGTBI supone con frecuencia un obstáculo para su desarrollo profesional, cuya incidencia abarca desde las oportunidades de promoción hasta la estabilidad y calidad de su trayectoria laboral.

No podemos olvidar que, en un pasado no tan lejano, estas personas fueron objeto de persecución y eliminación por parte de políticas discriminatorias. En este contexto, resulta

especialmente relevante destacar los avances que en las últimas décadas se ha logrado en términos de reconocimiento y protección. Particularmente, y en lo que a este trabajo de investigación respecta, en el ámbito laboral.

La elaboración de normas orientadas a garantizar la igualdad de trato y a prevenir la discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género, constituye un progreso significativo, pero no suficiente. Por esta razón, pretendo poner de manifiesto la imperiosa necesidad de seguir avanzando en el desarrollo de un marco normativo más sólido e inclusivo. A pesar de los avances, persisten numerosas lagunas jurídicas y ámbitos aún desprovistos de una regulación que responda de forma contundente y ambiciosa a las realidades y necesidades del colectivo LGTBI.

A través de este enfoque, busco generar una reflexión crítica que contribuya a la toma de conciencia de tal realidad, que permita establecer mecanismos eficaces para su protección. Asimismo, pretendo destacar la relevancia del respeto y la aplicación efectiva de los principios fundamentales de igualdad y no discriminación como pilares esenciales de nuestro ordenamiento que orienten e instruyan los procesos de elaboración normativa.

Así mismo, a lo largo de este trabajo, he citado resoluciones judiciales relevantes que han sentado un precedente respecto de la protección de los derechos del colectivo LGTBI, tanto en nuestro país como en el ámbito supranacional.

Respecto a la metodología, mi labor de investigación comienza contextualizando la situación del colectivo LGTBI en la historia reciente de nuestro país, poniendo de manifiesto la persecución institucional que sufrían estas personas durante el franquismo. Considero que este primer análisis es esencial para poder entender la posición en la que hasta hace no tanto se encontraba esta parte de la sociedad, y cómo ha sido el dilatado proceso para llegar hasta donde estamos ahora.

Posteriormente, desarrollo un contenido de mayor carácter jurídico, centrado en el estudio de distintas disposiciones que han constituido un hito en la historia de nuestro país, como son la Constitución de 1978, la derogación de la Ley de peligrosidad y rehabilitación social en 1978, y disposiciones más recientes como la Ley de Igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral y social o la Ley 4/2023, Para la igualdad real y efectiva de las personas trans y personas LGTBI. Se trata del estudio de normas de distinta índole y momento histórico que han marcado las fases de la lucha de los derechos LGTBI en España.

Seguidamente estudio la normativa de la Unión Europea y jurisprudencia del TJUE, analizando distintas sentencias relevantes en materia del derecho laboral que tienen incidencia directa en nuestro país, para ofrecer a continuación una breve contextualización de la cuestión a nivel internacional.

Centrándome en el estudio exclusivo de la problemática en el ámbito del trabajo y las vicisitudes que sufre el colectivo LGTBI, expongo las distintas formas de discriminación del colectivo con testimonios reales de personas que las han padecido en primera persona.

Prosigo con el análisis de la evolución normativa nacional más reciente, desde el año 2023 en adelante, haciendo hincapié en la Ley 4/2023 y el Real decreto 1026/2024.

Para finalizar el marco teórico, estudio la problemática de los convenios colectivos incidiendo en las deficiencias que sufren muchos de ellos. Señalo el contenido del primer acuerdo sectorial de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas, aprobado en junio de este mismo año, como claro ejemplo de modelo de convenio colectivo que regula con la contundencia necesaria muchas materias esenciales y da solución a problemas actuales del colectivo LGTBI.

Concluyo con el análisis de un caso reciente que he considerado relevante, ya que aplica algunas de las disposiciones que se nombran a lo largo de este trabajo: la sentencia del TSJCyL, Sala Social, 00578/2024 del 22 de marzo de 2024.

Palabras clave: LGTBI, Diversidad, inclusión, LGTBIfobia, identidad sexual, orientación sexual, plan de igualdad.

Abstract:

Throughout history, individuals belonging to the Lesbian, Gay, Transsexual, Bisexual, and Intersex (LGTBI) community have been subjected to discrimination and harassment in the workplace: they have been denied access to certain jobs, dismissed upon the discovery of their identity, or prevented from advancing in their careers.

In Spain, the recognition of the rights of this community has been a slow process, driven by certain legislative advances and social and cultural shifts that have transformed the reality for LGBTI individuals. Some of these legislative milestones include, for example, the decriminalization of homosexuality in 1978, and the inclusion of non-discrimination on the grounds of sexual orientation in the constitution of that same year.

As we can see, these advances are relatively recent, which demonstrates that this remains an issue requiring ongoing support and recognition.

With this research project, i aim to conduct a thorough analysis of the development of labor regulations in our country as they relate to individuals belonging to the LGTBI community, first placing their historical and current situation into context.

My intention is to highlight the social, legal, and professional challenges that this people has historically faced, in order to raise awareness of the need for their protection and the importance of upholding the principles of equality and non- discrimination.

Key words: LGTBI, Diversity, inclusion, LGTBIfobia, sexual identity, sexua orientation, equality plan.

Objetivos:

Los objetivos del presente trabajo son:

1. Analizar la evolución histórica de las leyes que han contemplado un trato diferenciado para las personas pertenecientes al colectivo LGTBI.
2. Estudiar las normas específicas comunitarias y estatales que han tenido un efecto sobre el desarrollo laboral y profesional del colectivo LGTBI.
3. Analizar jurisprudencia reciente que ponga de manifiesto algunos conflictos laborales que han afectado a estas personas y cómo se han dirimido.
4. Profundizar en el principio de igualdad y no discriminación.
5. Analizar la incidencia de los convenios colectivos como herramienta jurídica para resolver conflictos laborales con incidencia en los derechos del colectivo LGTBI.

Marco teórico:

1.CONCEPTOS ESENCIALES:

Para poder abordar en profundidad todas las cuestiones relativas al colectivo LGTBI es necesario, en primer lugar, diferenciar una serie de conceptos esenciales.

El colectivo LGTBI agrupa los términos de lesbianas, gais, transexuales, e intersexuales. Estas condiciones atienden a una doble acepción: por un lado, la identidad sexual que comprende la percepción del individuo respecto de su sexualidad, y hace referencia a las preferencias afectivas de las personas. Como menciona Chávez (2018) “comprende el amplio abanico de orientaciones sexuales y nos indica la disposición erótica y afectiva a desarrollar actividades sexuales con personas de otro sexo, del mismo, o de ambos sexos,”

Por otro lado, la identidad de género responde a la forma en la que el individuo se califica a sí mismo, un concepto que va más allá del género con el que haya nacido la persona. Se trata de identificarte como persona y del rol que el individuo ocupa en la sociedad. Esta identidad se desarrolla desde una perspectiva externa y desde una perspectiva interna “donde entra la reflexión y el posicionamiento del individuo.” (Renold, 2024). En el este grupo se incluyen los transexuales (aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que se les asignó al nacer) e intersexuales (quienes nacen con un con características sexuales que no encajan en las categorías típicas de “masculino” o “femenino”)

Mientras que la identidad de género se centra en la percepción interna del propio género, de cómo se percibe el individuo, la identidad u orientación sexual, se centra en la preferencia sexual de la persona y la atracción que siente hacia otras personas de su mismo sexo u otro diferente. Dentro del colectivo, aquí incluimos a las personas homosexuales (lesbianas y gais) y bisexuales.

La distinción de estos dos conceptos es imprescindible para poder entender, en su totalidad, la complejidad de algunas de las cuestiones que vamos a abordar en este trabajo. La comunidad LGTBI abarca tantas realidades como individuos la conforman, por ello es necesario, desde un punto de vista humano y empático, atender a todas las vicisitudes que históricamente han tenido que afrontar para reivindicar sus derechos y ser visibles a ojos de nuestra sociedad.

2. CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA DEL COLECTIVO LGTBI EN ESPAÑA:

La discriminación a las personas LGTBI, tanto en el ámbito internacional como en España, ha sido una constante a lo largo de la historia y se ha visto reflejada en aspectos económicos, sociales y laborales, entre muchos otros.

Con la llegada de los años 30 del siglo XX, se impuso el fascismo en todo Europa, endureciendo así la persecución de las personas homosexuales, que empezaron a ser objeto de hostigamiento por ser considerados enemigos del Estado y marginados sociales.

En España, durante la Segunda República, se aprobó la denominada Ley de Vagos y Maleantes con la finalidad de tratar a los vagabundos, nómadas, proxenetas y otras personas con comportamientos considerados antisociales. Esta ley no preveía delitos tipificados como tales ni tampoco imponía penas, pero indicaba una serie de medidas y tratamientos para reprimir a quienes eran objeto de su aplicación.

Tras la Guerra Civil, con la llegada de Franco al poder y el implacable recorte de libertades individuales y colectivas, se endureció la política de criminalización de las personas del colectivo LGTBI, buscando su “reconversión” y aislarlas socialmente. En 1954 la norma es modificada para incluir como personas “non-gratas” para el régimen a homosexuales, gais y lesbianas.

La ley contemplaba la detención de individuos que eran considerados “peligrosos” para el orden público, como por ejemplo ciertos colectivos como mendigos, prostitutas y homosexuales. Los detenidos debían de seguir terapias de rehabilitación a través de trabajos forzados o bien eran enviados a campos de concentración (Ugarte,2008).

Los homosexuales, durante su detención, sufrían vejaciones constantes: “En el caso de que el juez dictaminase una condena, eran conducidos a cárceles, colonias de trabajo o lo que denominan instituciones especiales, que normalmente eran psiquiátricos.” (Gahete ,2021)

La finalidad de estas medidas era la reeducación de estas personas para su reinserción en la sociedad, tarea de la que se encargó especialmente la Iglesia, más específicamente a través de sus miembros del Opus Dei.

Uno de los ejemplos de cómo Franco trató de erradicar, en concreto, a las mujeres lesbianas, fue la creación del Patronato de Protección a la Mujer en 1941. Esta institución, presentada como una herramienta para dignificar la moral femenina, sirvió en realidad como un

instrumento represivo que encerró a miles de mujeres en reformatorios. La sospecha sobre la homosexualidad de las internas bastaba para que fueran enviadas a instituciones psiquiátricas, donde eran sometidas a tratamientos que buscaban eliminar su verdadera identidad.

“A todas nos destrozó el Patronato”, expresa Consuelo García del Cid, superviviente del Patronato, y continúa: “pero no te puedes imaginar lo que hicieron con las lesbianas. Eran torturadas de la manera más cruel. Es criminal lo que hicieron con ellas. Había un pabellón, llamado ‘las patronatas’, donde practicaban electrochoques. Las enviaban porque tenían ‘conductos homosexuales’”.¹

Esta institución permaneció abierta hasta 1985.

Durante los años 50 del pasado siglo, la persecución al colectivo disminuye en Europa, aunque sin llegar a conseguirse una total integración.

Paulatinamente, a través de manifestaciones, lucha social y progresiva sensibilización de la sociedad, se fueron conquistando derechos para el colectivo en nuestro país, proceso que culminó con la despenalización de la homosexualidad en 1979 o la celebración de la primera manifestación del orgullo en ese mismo año, hasta llegar a la actualidad donde la protección de los intereses y derechos de las personas LGTBI ha cobrado mucha relevancia y marca la hoja de ruta a seguir para conseguir una sociedad más plural, justa y democrática.

Siglos de persecución, aislamiento social y de discriminación han hecho muy complicado el total reconocimiento social de estos individuos, así como la tardía consecución de ciertos derechos en materias tan sensibles como la laboral, un pilar esencial para que los ciudadanos consigamos subsistir y alcanzar nuestro proyecto de vida personal.

2.1 Evolución histórica de las normas LGTBI en España.

El análisis del reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI en nuestro país necesariamente tiene que hacerse en diferentes etapas. La conquista de los derechos es lenta y va de la mano de la evolución ideológica, social, política (y, por qué no, también religiosa) de un país que había estado sumido en una dictadura durante 36 años. La consolidación de los derechos LGTBI fue especialmente compleja debido a, como hemos mencionado anteriormente, que durante los años de la dictadura franquista se practicó una brutal

¹ Fuente: Asturias laica.com

represión de la homosexualidad, que era entendida como una lacra social que debía de ser eliminada.

La Iglesia católica, como una de las grandes aliadas del régimen, también tuvo una fuerte influencia en la sociedad poniendo en el punto de mira a las personas del colectivo, criminalizándolas y convirtiéndolas en personas enfermas que debían de ser apartadas. Como defendía Escribá de Balaguer, fundador de la organización: “Hay personas que, debido a una educación deficiente o a la influencia de malas costumbres, se desvían gravemente de la naturaleza. Hay que recordar que la perversión de la naturaleza es un mal a ojos de Dios. Un pecado muy grave.” Esta cita, que data del año 1928, es un claro ejemplo de que la represión estaba institucionalizada y completamente normalizada en la sociedad de aquella época.

Los cambios van sucediendo muy lentamente. No es hasta 1978 cuando se deroga la ley de peligrosidad y rehabilitación social, y hubo que esperar a 1990 para que se produjera la despatologización de la homosexualidad. A raíz de estos primeros avances, siguieron una serie de conquistas para el colectivo a medida que avanzaba la sociedad hacia un modelo más liberal y democrático.

Cuando hablamos de la consolidación de derechos en nuestro país es inevitable hablar de la Constitución Española de 1978.

Según un estudio elaborado en 2024 por la organización ILGA- Europa, España se encuentra entre los cuatro países de la Unión Europea más avanzados en derechos LGTBI. La evolución de los derechos de este colectivo en nuestro país ha sido compleja, siendo necesarios muchos años de lucha y reivindicaciones para pasar de la clandestinidad de la dictadura hasta llegar a convertirnos en uno de los países punteros en la protección de los derechos LGTBI a nivel mundial.

2.1.1 De la Ley de Vagos y Maleantes a la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación social.

La primera referencia al colectivo se produjo, como hemos mencionado anteriormente, durante la dictadura de Franco, tras la reforma que introdujo en la Ley de vagos y maleantes para incluir dentro de las personas “non-gratas” para el régimen a homosexuales, gais y lesbianas. Esta ley fue aprobada por las Cortes de la Segunda República con la finalidad de reprimir y tratar a vagabundos, proxenetas, toxicómanos y toda clase de personas que se consideraban una lacra para el correcto funcionamiento de la sociedad.

Tras instaurarse la dictadura franquista, se reformó la Ley en 1954 para incluir expresamente al colectivo de homosexuales, gais y lesbianas, instaurándose una jurisdicción especializada que contaba con sus propios tribunales. Se crearon los Juzgados Especiales de Vagos y Maleantes, contra cuyas decisiones solo cabía recurso de apelación ante la Sala Especial de Vagos y Maleantes.

Pese a este formal sistema de recursos, la ideología de quienes conformaban los órganos judiciales impedía que existiera un verdadero sistema de garantías y de seguridad jurídica para aquellos que eran objeto de sus represalias.

Algunas disposiciones de esta ley eran las siguientes:

- Artículo sexto: “Los homosexuales (...) deberán ser sometidos a medidas de seguridad como ser internados en instituciones especiales, y en todo caso, con absoluta separación de los demás.”
- Además, el artículo sexto decretaba: “a los homosexuales rufianes y proxenetas a los mendigos, y a los que vivan de la mendicidad, ajena, enfermos, mentales o lisiados, se les aplicarán las medidas siguientes, (...) a los homosexuales se les prohíbe residir en determinados lugares o territorios, y estarán obligados a declarar su domicilio”.
- Artículo 3: Amparaba la detención e internamiento de personas en campos de trabajo como medida de reeducación, aplicable a aquellos que fueran considerados “peligrosos” para la sociedad debido a su orientación sexual.

En 1970, mediante una orden del Ministerio de Justicia, la Ley de Vagos y Maleantes se sustituyó por la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación social, con el fin de seguir oprimiendo y persiguiendo a ciudadanos por sus conductas “desviadas”.

El preámbulo de esta ley resulta bastante ilustrativo, al formular como objeto de la reforma “la aspiración de corregir a sujetos caídos al más bajo nivel moral. No tratándose de castigar, pero sí de proteger y reformar a aquellos que de cualquier manera perturben con su conducta al resto de la sociedad y atenten contra la tranquilidad pública (...)”. Como se desprende del propio texto, hay una interpelación legal y jurisprudencial a la defensa de esos valores, y el Estado toma la iniciativa como instrumento moralizador y de salvación de todas aquellas personas que, según el pensamiento de la época, debían ser reconducidas para poder formar parte de la sociedad. Específicamente, mencionaba la moral sexual colectiva como uno de

los valores a proteger por esta ley, indicando que “la ofensa a las buenas costumbres ofende la moral sexual de la colectividad”, dando a entender la licitud de la persecución de todas aquellas personas cuyo comportamiento sexual-afectivo se entendiese como “desviado”. La homosexualidad era una anomalía sexual que se encuadraba junto al narcisismo, el sadismo, o la pedofilia. Se definía como “inversión sexual” y se recomendaba tratarla a través de medicina y psiquiatría.

-El artículo 85 de la ley considera a la homosexualidad como depravación o como enfermedad: “convendrá distinguir entre las homosexualidades causadas por procesos patológicos o circunstancias de diversa índole y las motivadas por perturbaciones en la biología del sujeto. Se intentará comprobar la existencia de anomalías cromosómicas en cuanto aparezcan presunciones clínicas.”

Aunque la ley reconocía la posible “rehabilitación” de estas personas y su futura reinserción en la sociedad, en la práctica era un instrumento de represión.

No fue hasta 1995 que la ley fue derogada, marcando el fin de la persecución de las personas homosexuales en España.

2.2.2. La Constitución Española de 1978.

La promulgación de la Constitución supuso la culminación de la transición democrática y dio a nuestro país una sólida base de derechos y libertades individuales y colectivas. En ella encontramos la primera mención a los valores superiores del Estado: la libertad, la justicia y la igualdad. Más concretamente, el artículo 14 establece la igualdad de todos los españoles ante la ley “sin que pueda haber ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Como señaló Miquel Roca, uno de los padres del texto constitucional: “La Constitución de 1978 nació con el propósito de garantizar la libertad y la igualdad de todos los ciudadanos, sin distinción de ninguna clase, como base de la convivencia democrática.”

Este espíritu aparece reflejado en buena parte de su articulado:

Artículo 9: “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.

Artículo 35: Este artículo está específicamente enfocado en el derecho al trabajo, estableciendo que “todos los españoles tienen derecho a trabajar.”

A su vez, el derecho a la igualdad entre los ciudadanos se fue integrando en distintas legislaciones, como en el Estatuto de los trabajadores:

Artículo 4.1.2: Derechos laborales: “los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por la ley, (...) orientación sexual, identidad sexual, expresión de género (...)”.

Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales: “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 (...)”

2.2.3. Derogación de la Ley de peligrosidad y rehabilitación social (1978)

Tras la reforma de la ley de peligrosidad y rehabilitación social aprobada por las cortes el 26 de diciembre de 1978 se eliminó la referencia a la homosexualidad, pese a lo cual siguió siendo perseguida al amparo de la Ley de escándalo público, que no fue derogada hasta 1989.

Finalmente, la Ley de peligrosidad y rehabilitación social fue derogada en 1995.

Fue un acontecimiento esencial en la historia de los derechos del colectivo en nuestro país. Cabe poner de manifiesto el hecho de que hasta 1975, solo 3 años antes de la despenalización de la homosexualidad, España estaba sumida en el régimen de la dictadura, con las implicaciones que tuvo en la persecución de las personas LGTBI.

No obstante, pese a que la despenalización fue un paso hacia la integración social de las personas LGTBI, el estigma social seguía muy presente, lo que provocó que, de facto, persistiera la discriminación y la exclusión. Los colectivos que luchaban por los derechos LGTBI solicitaron que se destruyeran los expedientes de quienes habían sido procesados

bajo esta norma. Sin embargo, finalmente se acordó conservar esa documentación por su valor histórico como testimonio de la represión sufrida.²

2.2.4. Código Penal: introducción de los delitos de odio.

Con la reforma de 1995 se introdujo en nuestro código penal la primera mención a los delitos de odio. En su artículo 510 ya se castigaban como autores de delito de odio a “los que provocaran la discriminación al odio o a la violencia contra grupos o asociaciones (...) por motivo de su origen, sexo, orientación sexual, enfermedad o minusvalía”, previéndose una pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a 12 meses.

Tras la reforma del año 2005, se amplió su alcance refiriéndose a la discriminación por razones de identidad sexual.

En su artículo 510.2, el Código Penal vigente tipifica como delito de odio a quienes “lesionen la dignidad de las personas mediante acciones que entrañen humillación, menosprecio o descrédito de alguno de los grupos a que se refiere el apartado anterior, o de una parte de los mismos, o de cualquier persona determinada por razón de su pertenencia a ellos por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad a pena de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a doce meses”. También en su artículo 22.4 incluye como agravante los motivos de discriminación referentes a la ideología, sexo, raza, orientación sexual, identidad sexual o razones de género.

2.2.5. Ley 15/2022 de Igualdad de trato.

En el año 2022 se aprobó la ley 15/22 de Igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral y social, también conocida como “Ley Zero” en honor al político referente en la lucha LGTBI, Pedro Zero.

Esta ley sentó las bases de un marco legal para combatir la discriminación por identidad de género u orientación sexual, entre otros motivos, en el marco laboral. Así, establece una red de protección contra la discriminación múltiple que pueden sufrir las personas del colectivo

²) Fuente: de Benito, E. 2018 «40º aniversario de la despenalización de la homosexualidad en España». El País. ISSN 1134-6582

que, además, puedan sufrir discriminación múltiple por otros motivos, como por ejemplo una persona LGTBI que sea racializada o que padezca alguna discapacidad.

Esta ley, siguiendo uno de los principios básicos de la Unión Europea ³, incluye específicamente una serie de medidas para prevenir la discriminación en el lugar de trabajo de las personas LGTBI, así como medidas relativas a las enfermedades y condiciones de salud de los trabajadores⁴

Entre ellas, cabe destacar las siguientes:

- Prohibición de la discriminación en el acceso al empleo: “Se prohíbe la discriminación directa o indirecta por razón de orientación sexual, identidad de género, raza, etnia (...) en el acceso al empleo.”
- Condiciones laborales y de promoción: “Las condiciones de trabajo, retribución, acceso a la información y posibilidades de promoción profesional deberán ser iguales para todas las personas, sin distinción alguna por motivos de orientación sexual, identidad de género, o cualquier otras circunstancias personales o sociales.”
- Prevención del acoso laboral: “Las empresas deben adoptar las medidas necesarias para prevenir el acoso laboral e intervenir en los casos de acoso por orientación sexual, identidad de género o por razón de sexo.”
- Sanciones: “Los trabajadores que se vean afectados por discriminación pueden presentar demandas ante los órganos competentes para la protección de sus derechos y las empresas serán sancionadas en caso de que se acredite que esas discriminaciones se han producido.”

A raíz de la aprobación de la ley, han sido muchas las sentencias que han declarado la nulidad del despido de trabajadores por motivos contrarios a la ley de igualdad de trato y no discriminación.

Una de las más ilustrativas es la sentencia del Tribunal Constitucional nº 67/2022, del 2 de junio⁵, que se pronuncia sobre la posible causa de discriminación por razón de identidad de

³ El tratado de la unión europea, en su artículo 2, erige, como uno de los valores comunes europeos, el principio de no discriminación.

⁴ En virtud del artículo 4.1 de la ley 15/2022 para la igualdad de trato y no discriminación, “queda prohibida toda disposición, conducta, acto criterio o práctica que atente contra el derecho la igualdad”.

⁵ Sentencia Constitucional N.º 67/2022, Tribunal Constitucional, Pleno, Rec Recurso de amparo 6375/2019 de 02 de junio de 2022Núm. Ecli: ES:TC:2022:67

género de una decisión empresarial de la compañía Rhea System.S.A consistente en extinguir el contrato de trabajo con un trabajador transgénero, Serge C. M. Scevenels, tras la finalización del periodo de prueba de cuatro meses, y que justificó en que durante ese tiempo, se produjeron enfrentamientos por la vestimenta con la que el trabajador acudió a su puesto, vistiendo un pantalón o una falda “excesivamente corta”.

En una ocasión, como expresa la sentencia, el señor Serge acudió a su puesto de trabajo con ropa que la directora de recursos humanos consideró inapropiada, por lo que le requirió que regresara a su casa y se vistiera “apropiadamente”. El mencionado trabajador no volvió a su puesto de trabajo.

El 16 de mayo de 2013, la empresa rescindió el contrato de trabajo, alegando la no superación del periodo de prueba, motivo por el cual el trabajador presentó un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional solicitando la declaración de nulidad del despido y la readmisión en el puesto de trabajo que venía ocupando.

El Tribunal Constitucional desestimó el recurso de amparo. Concluyó que fueron otros los motivos que fundamentaron el despido del trabajador como, por ejemplo, que “el trabajador no era especialmente puntual”, o que la empresa no estaba satisfecha con la labor que el trabajador había estado desempeñando. Pese a que hubo un conflicto aislado entre las partes respecto a la forma de vestir del recurrente, el tribunal consideró que no fue ese el motivo del despido, ni que ello supusiera un trato discriminatorio respecto de otros trabajadores de la empresa, a tenor de lo dispuesto en la sentencia:

“Frente a los argumentos de la parte demandante, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Madrid, recoge en su sentencia que «no se ha puesto de manifiesto de ningún modo la existencia, en el seno de la empresa, de un escenario o panorama general discriminatorio por razones de género, ni de identidad sexual, ni otras análogas», y ello en la medida en que no se ha constatado la existencia de prohibiciones expresas en relación con la indumentaria, ni la adopción de un código de vestimenta a resultas del conflicto surgido con la parte demandante, o con carácter previo. Y, tras las pruebas testificales de Magdalena Mathilda Jennes, directora de recursos humanos al momento del cese, y de Nicola Mann, directora de recursos humanos en fase de contratación y durante buena parte de la duración del contrato de Serge C. M. Scevenels, se declara probado igualmente que se ha admitido la existencia de otras causas que podrían haber justificado el cese del contrato en periodo de prueba: de un lado se evocan razones de reorganización interna que, según la instancia, no son

incompatibles con las razones, que también se evocan, de falta de satisfacción de la contratante con la prestación de actividad laboral de Serge C. M. Scevenels.”

Hay que recordar que esta sentencia se publicó el 4 de julio de 2022, entrando en vigor el 14 de julio la Ley 15/2022. Pese a que la sentencia sea anterior a la entrada en vigor de la ley, la interpretación del Tribunal Constitucional incluyendo la discriminación por identidad/orientación sexual dentro del artículo 14 CE, fue la antesala de la aprobación de la ley y de una nueva línea interpretativa más flexible del alcance del derecho a la igualdad y no discriminación.

Éste fue el primer procedimiento promovido por discriminación laboral por razón de identidad de género. Se trata, por tanto, de una sentencia pionera en la lucha contra la discriminación LGTBI: en primer lugar, porque pese a que la resolución desestima las pretensiones del trabajador y mantiene que el cese no puede calificarse como nulo, fue la primera vez que el tribunal afirmó que debían declararse inconstitucionales los tratamientos discriminatorios basados en la identidad de género u orientación sexual: “Debemos rechazar, por tanto, que hayan concurrido en este caso la lesión tanto del art. 14 CE, en su vertiente de la interdicción de discriminación de las personas por razón de su identidad de género, como del derecho a la propia imagen del art. 18.1 CE, en su vertiente del derecho a la expresión de género en condiciones de igualdad y sin posibilidad de sufrir discriminación por las causas contenidas en el art. 14 CE.”

En segundo lugar, la sentencia es especialmente relevante porque se pronuncia sobre cuestiones que hasta la fecha no habían sido comúnmente objeto de un pronunciamiento judicial, como la diferencia entre género y sexo, o identidad y expresión de género.

La STC 67/2022, aplica un criterio jurisprudencial que ya se había puesto en práctica en otros procedimientos anteriores⁶: la inversión de la carga de la prueba cuando se trata de la posible vulneración de un derecho fundamental. En esas situaciones, cuando el trabajador aporta indicios racionales de discriminación, es el empresario el que debe acreditar que su proceder fue ajeno a buscar el menoscabo de los derechos fundamentales del trabajador. “la finalidad de esta prueba no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos

⁶) STC 17/2007 “El empresario deberá acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. El trabajador deberá aportar un indicio razonable de que el acto llevado a cabo por el empresario lesiona un derecho fundamental, debiendo ser el empresario el que rebata esos indicios justificando que su actuación es ajena a cualquier propósito discriminatorio.

de un acto empresarial impida reconocer que éste resulta lesivo del derecho fundamental” (A. Todolí)

2.2.6 Ley 4/2023 para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI:

El análisis del contenido de esta ley va a ser desarrollado en profundidad posteriormente, sin perjuicio de esta primera mención para completar el contexto histórico.

La Ley 4/2023, en vigor desde el 2 de marzo de 2023, supuso un avance importante en la protección de la igualdad y la justicia social en nuestro país. Esta ley introdujo una serie de medidas en diferentes ámbitos. Algunas a destacar son: en el ámbito laboral, la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI, así como la implantación de una serie de políticas públicas para promover la igualdad efectiva en esta materia. En el sector de la salud, la atención sanitaria integral de las personas intersexuales o la prohibición de las terapias de conversión. En cuanto a la educación, la incorporación de contenidos dirigidos a la formación en materia de diversidad sexual, expresión de género y características sexuales...

Como podemos apreciar, se trata de una ley integral y ambiciosa que pretende abarcar un gran número de materias para que ninguna quede al margen de esta nueva realidad social plenamente igualitaria, en la que todos los ciudadanos, sin distinción, merecemos protección, respeto y reconocimiento.

3.EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN:

En virtud del artículo 14 de la Constitución Española: “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.”

El principio de igualdad es uno de los principios que informan nuestro ordenamiento, nuestras leyes y nuestra sociedad. Se erige, así como uno de los pilares de nuestra democracia y actúa como garantía para dar seguridad jurídica a los ciudadanos.

Si bien es cierto que la discriminación por orientación sexual o identidad de género, no se refleja expresamente en el mencionado artículo 14 CE, podríamos incluirla dentro de “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Contextualizando la situación histórica en la que la Constitución fue aprobada, y la dificultad que conllevaba abordar todas las necesidades sociales para sentar las normas de lo que sería nuestro nuevo Estado Social y

Democrático de derecho, es entendible que algunos artículos no se redactaran de la manera más precisa. No obstante, los padres de la Constitución permiten, con la redacción del precepto, flexibilizar la aplicación del principio de igualdad y no discriminación a todos los ámbitos sociales que se han ido modificando desde la aprobación de la carta magna.

En virtud de la STC 41/2006, del 13 de febrero⁷, el Tribunal Constitucional se pronunció sobre la necesaria incorporación de la orientación e identidad sexual en el artículo 14 de la Constitución, con lo que se garantizaba la protección al máximo nivel frente a prácticas discriminatorias por razón de orientación e identidad sexual.

También en su sentencia 176/2008, de 22 de diciembre⁸, el Tribunal estableció que, si bien la condición de transexual no se menciona explícitamente en el artículo 14 de la Constitución como un motivo específico de protección ante la discriminación⁹, sin duda se incluye en la mencionada cláusula. Esta conclusión deriva de dos factores: en primer lugar, que históricamente se ha situado a las personas transexuales en posiciones vulnerables y contrarias a la dignidad de la persona (derecho igualmente reconocido en el artículo 10 de la Constitución); y, en segundo lugar, debido a los profundos prejuicios sociales que se han tenido históricamente (y que actualmente perduran) contra estas personas.

Como ha señalado con reiteración este Tribunal al analizar el art. 14 CE, dicho precepto, además de recoger en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la ley, contiene en el segundo la prohibición de una serie de motivos de discriminación. Esta referencia expresa a concretas razones de discriminación representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la inacción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE¹⁰

⁷ STS 41/2006, de 13 de febrero, BOE núm. 64, de 16 de marzo de 2006 ECLI:ES:TC:2006:41

⁸ STC 176/2008, sala primera. Recurso de amparo 4595/2005, de 22 de diciembre de 2008. ECLI:ES:TC: 2008:176

⁹ En virtud de lo dispuesto en los fundamentos jurídicos de la STC 176/2008: “(...) Enmascaran una discriminación por razón de la orientación sexual, proscrita por el art. 14 CE, al haberse resuelto la restricción del régimen de visitas a su hijo por las reservas que suscita a los órganos judiciales su condición de transexual.”

¹⁰ Muchas otras son las sentencias que han seguido este criterio, como, por ejemplo: STC 67/2022, de 2 de junio, STC 128/1987, de 16 de julio, o STC 166/1988, de 26 de septiembre.

Además de ello, varias comunidades autónomas han incluido menciones a la identidad de género en sus estatutos de autonomía. Estos instrumentos jurídicos constituyen la norma fundamental en cada territorio, y recogen los principios y fundamentos de sus respectivos ordenamientos jurídicos, del mismo modo que lo hace la Constitución para el Estado.¹¹

En el ámbito específicamente laboral, el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores establece que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, orientación sexual, entre otros, y constituyen infracciones muy graves las decisiones que supongan una discriminación directa o indirecta desfavorable por alguno de los motivos anteriormente expuestos.

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos. El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene derechos y libertades sin distinción por motivos de raza, religión, opinión política, posición económica o cualquier otra condición. En el ámbito de la Unión Europea, el Tratado de la Unión establece en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los valores comunitarios principales. Por su parte, el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.

Como podemos apreciar, el principio de igualdad y no discriminación no constituye únicamente un precepto contenido en nuestra carta magna, si no que se erige como un eje estructural que informa y orienta todo el ordenamiento jurídico. Este principio trasciende su reconocimiento normativo para proyectarse sobre la interpretación y aplicación de las leyes, impregnando de manera transversal los distintos ámbitos del derecho, incluidas las normas laborales. Así mismo, vincula a jueces y tribunales, quienes deben observarlo y aplicarlo en sus decisiones para remover los obstáculos que impidan la igualdad de trato y no discriminación.

¹¹ Fuente: Ilga.org-

4. NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA Y JURISPRUDENCIA RELEVANTE DEL TJUE.:

El artículo 21 de la carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por orientación sexual. A lo largo de los años, las distintas instituciones que configuran la Unión Europea han trabajado por la consolidación de derechos LGTBI, pudiendo destacarse:

- Resolución del 8 de febrero de 1994¹², que se centra en garantizar la igualdad de derechos de las personas homosexuales en la Comunidad Europea. Esta resolución del Parlamento instaba a los estados miembros a tomar medidas que garanticen la igualdad de trato y erradicar la discriminación basada en la orientación sexual.

- El artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que habilita al Consejo a adoptar acciones para la lucha contra la discriminación por motivos de sexo, discapacidad, orientación sexual, etc.

- En 2015, la Comisión Europea aprobó el plan de acción para avanzar hacia la igualdad LGTBI, que apoya a los estados miembros en el avance en esta materia. En 2020 la Comisión Europea presentó la primera estrategia para la igualdad de las personas LGTBI 2020-2025, donde establecía la hoja de ruta de la Comisión Europea en los siguientes años para construir una sociedad más inclusiva en Europa. Se trata de la primera estrategia que impulsa a los estados a implementar una agenda de políticas LGTBI con un enfoque transversal.

También el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha sido una de las instituciones pioneras que ha removido obstáculos para la consolidación de los derechos y la igualdad de oportunidades, como menciona Cano: “Desde los años ochenta del siglo XX el Tribunal de Estrasburgo ha venido construyendo una jurisprudencia rica y variada sobre los distintos problemas a los que se enfrentan las personas lesbianas, gais, transexuales y bisexuales (LGTB)” (2015).

La Primera Conferencia que mencionaba la Intolerancia en Europa tuvo lugar en 1981. Tras ella, el Comité de ministros del Consejo de Europa, la definió como "Una amenaza para la democracia", en el que se condenaban «todas las formas de intolerancia, y los actos de violencia que provocan». Por otro lado, en España, no fue hasta 1990 cuando se

¹² Resolución N.º C 61/40 del 8 de febrero de 1994

despatologizó la homosexualidad. Esta comparación es ilustrativa respecto a cómo Europa ha sido vanguardista en la protección de los derechos LGTBI y como ha ido marcando el camino para que el resto de los países de la Unión Europea siguieran esa dirección.

El Derecho de la UE que garantiza protección jurídica frente a la discriminación, al igual que la jurisprudencia del TJUE, es fundamental para promover la igualdad de las personas LGTBI. En el marco de los derechos laborales, la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo (Directiva 2000/78/CE, la cual desarrollaremos más adelante) consagra el derecho de una persona a no ser discriminada ni objeto de acoso en contextos laborales por su orientación sexual.

En la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-356/21, del 12 de enero ¹³aclaró que la negativa de alguien a contratar a una persona por tener una orientación sexual, o despedirla por esa misma causa, es un motivo evidente de discriminación LGTBI. En el litigio sobre el que se pronuncia la mencionada sentencia, el tribunal plantea la incompatibilidad de la aplicación del derecho polaco justificando el despido de un trabajador homosexual por haber publicado un video en YouTube mostrando a su pareja, con lo dispuesto en la Directiva 2000/78.

JK era un trabajador autónomo que prestaba servicios audiovisuales mediante contratos de prestación de servicios a una empresa polaca en diciembre de 2017. Tras publicar un vídeo junto a su pareja homosexual, la empresa canceló sus turnos y no renovó el contrato, lo que motivó una denuncia por discriminación ante los tribunales polacos por parte de JK.

La empresa justificaba su decisión en la libertad de empresa para poder contratar a los trabajadores que considere oportunos, puesto que el derecho polaco ¹⁴no contempla la prohibición a las empresas de excluir la contratación de un trabajador por su orientación sexual. No obstante, el TJUE indicó que ello no puede justificar la exclusión de la protección que garantiza la Directiva 2000/78 para proteger las libertades de los ciudadanos en la Unión Europea.

¹³ STJUE N.º C-356/21 Núm.ECLI: EU:C:2023:9

¹⁴ Artículo 5 Dz.U.2016poz. Disposición 1219: “Esta ley no se aplicará a la libertad de elegir a la otra parte, contratante en la medida en que dicha elección no se base en el sexo, raza, etnia o nacionalidad.”

La aplicación de la Directiva planteó problemas interpretativos por la forma en la que está redactada, pues no mencionaba expresamente dentro de su ámbito a las relaciones entre las empresas y los trabajadores autónomos. Solo mencionaba “empleo y ocupación”.¹⁵

El TJUE, interpretando la Directiva de una manera flexible y amplia, entendió que cuando se da una relación autónoma “real y con relativa estabilidad”¹⁶ no hay problemas para la aplicación de ésta. También concluyó que el hecho de no renovar un contrato por discriminación tiene el mismo efecto que un despido en el ámbito de los trabajadores asalariados. Finalmente, la sentencia concluyó que se trataba de una discriminación por orientación sexual, y que se había atentado contra los derechos fundamentales del trabajador. El fallo declaró el despido nulo.

Por último, el Tribunal establece que “admitir que la libertad para contratar permite negarse a contratar a una persona por razón de su orientación sexual, supone privar a la Directiva y a la prohibición de toda discriminación basada en tal motivo de su efecto útil.”

Si bien la Directiva asienta la base de referencia para el resto de países de la Unión, hay dos factores que limitan los efectos de sus disposiciones: las dificultades en la aplicación y las restricciones de su alcance, dado que solo se contempla la relación laboral. Esto supone dejar en manos de los distintos estados la regulación específica en estas materias, sin perjuicio de que el TJUE pueda controlar en última instancia las intromisiones que se produzcan contra los principios comunitarios, lo que hace que, de algún modo, haya una última salvaguarda de estos derechos.

Junto a ello, la Comisión “velará por que los Estados miembros apliquen rigurosamente los derechos contemplados en la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo y presentará un informe sobre su aplicación(...) En el informe se examinará si los Estados miembros han seguido la recomendación de la Comisión de estudiar la designación de un organismo para la igualdad que se ocupe de la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, dentro del ámbito de aplicación de la

¹⁵ Artículo 2.5: “la presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional, que en una sociedad democrática son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos

¹⁶ El TJUE ha interpretado de manera flexible el concepto de “condiciones de empleo y trabajo” que establece el artículo 3.1.c de la Directiva 2000/78, estableciendo que se refiere a las condiciones aplicables a la actividad laboral desarrollada por cuenta ajena y por cuenta propia, independientemente de la forma en que se desarrolle la prestación laboral.

Directiva 26. A más tardar en 2022, la Comisión presentará la legislación que se estime necesaria, en particular sobre la función de los organismos de igualdad.” (Comunicado de la Comisión al Parlamento Europeo, Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTI 2020-2025)

4.1. Directiva 2000/78 del Consejo de Europa del 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

El artículo 1 de esta Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de orientación sexual, religión o convicciones en el ámbito del empleo y la ocupación, con la finalidad de que en los Estados que conforman la Unión Europea se aplique el principio de igualdad en todas sus dimensiones. Antes de esta Directiva, los países de la UE tenían normativas muy dispares sobre igualdad y no discriminación. Esta Directiva armoniza la legislación en todos los Estados miembros, garantizando un mínimo común de protección para todos los ciudadanos en el ámbito laboral.

Dicho artículo define el objeto de la Directiva del siguiente modo:

“La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.”

La discriminación por orientación sexual, un tema que apenas se abordaba hasta hace poco, se ha convertido en un foco importante de la actividad del TJUE. A través de una serie de sentencias, el Tribunal ha desempeñado un papel fundamental en la defensa de los derechos de las parejas del mismo sexo.

“El tratamiento de la discriminación en el ámbito de las relaciones laborales ha sido objeto, en las últimas décadas, de una creciente y constante atención por parte del Tribunal de Justicia. (...) las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, esta última limitada al ámbito laboral, han buscado garantizar la igualdad de trato y ofrecer protección eficaz contra la discriminación por alguno de los motivos expresamente mencionados en ellas.” (Maneiro Vázquez)

Un caso relevante a mencionar es el Asunto C-147/08,¹⁷ “caso Römer”, resuelto el 10 de mayo de 2011. El Sr. Römer, un ciudadano alemán homosexual, se enfrentó a la denegación de una pensión complementaria de jubilación para los antiguos trabajadores de la entidad y los supérstites de éstos, debido a que la legislación alemana vigente en aquel momento no reconocía el matrimonio entre parejas del mismo sexo.¹⁸ A pesar de estar inscrito como pareja estable, la empresa en la que trabajaba le negó la prestación.

El Tribunal reconoció que la denegación al demandante de poder percibir una pensión complementaria era una forma de discriminación y que, en consecuencia, atentaba contra lo establecido en la Directiva¹⁹ por lo tanto, estaba sujeta a la Directiva anteriormente mencionada. En el fallo, El TJUE declaró: “En el Estado miembro en cuestión, el matrimonio se reserva exclusivamente a personas de sexo diferente y coexiste con el régimen de pareja estable inscrita que regula la Ley sobre las parejas estables inscritas (Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft), de 16 de febrero de 2001, régimen reservado exclusivamente a las personas del mismo sexo(...) Existe una discriminación directa por motivos de orientación sexual, debido al hecho de que, en el Derecho nacional, la mencionada pareja estable inscrita se encuentra en una situación jurídica y fáctica análoga a la de una persona casada a los efectos de la pensión de que se trata(...) por lo que constituye una discriminación en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2000/78.”

Citando algunos de los razonamientos que se habían invocado en un caso similar, (caso Maruke STJUE C-64/2008), el Tribunal concluyó que el Sr. Römer había sufrido discriminación directa por su orientación sexual. El Tribunal destacó que, según la legislación alemana, las parejas estables inscritas tenían una situación jurídica y fáctica igual a la de las personas casadas en lo que respecta a la pensión en cuestión.

En el Fallo, El TJUE declaró: “En el Estado miembro en cuestión, el matrimonio se reserva exclusivamente a personas de sexo diferente y coexiste con el régimen de pareja estable

¹⁷ STJUE C-147/08 ECLI:EU:C:2011:286

¹⁸ En virtud de la entonces vigente Ley Germánica sobre parejas estables inscritas “Dos personas del mismo sexo podrán constituir una pareja estable inscrita cuando declaren de modo recíproco, personalmente y mutuo, que desean mantener una relación de convivencia de por vida.”

¹⁹ Artículo 2: “Se entenderá por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.”

inscrita que regula la Ley sobre las parejas estables inscritas (Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft), de 16 de febrero de 2001, régimen reservado exclusivamente a las personas del mismo sexo.

Existe una discriminación directa por motivos de orientación sexual, debido al hecho de que, en el Derecho nacional, la mencionada pareja estable inscrita se encuentra en una situación jurídica y fáctica análoga a la de una persona casada a los efectos de la pensión de que se trata (...) por lo que constituye una discriminación en el sentido del artículo 2 de la Directiva 2000/78.”

Otra resolución relevante es la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 12 de diciembre de 2013, “El asunto C-267/12²⁰”, por el que la justicia europea establece que las parejas de hecho homosexuales tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores de matrimonios heterosexuales.

Esta sentencia del TJUE que data del 12 de diciembre de 2013, establece que un trabajador que mantiene una relación de convivencia como pareja de hecho con una persona del mismo sexo, tiene derecho a disfrutar de las mismas ventajas que las que se conceden a sus compañeros de trabajo cuando contraen matrimonio, cuando las parejas homosexuales no podían legalmente contraer matrimonio.

El fallo se pronuncia sobre el caso de un trabajador francés, al que su empresa denegó las ventajas reconocidas a los asalariados en caso de matrimonio -varios días de permiso especial retribuido y una prima salarial- cuando celebró su unión civil con su pareja del mismo sexo. En el momento de los hechos, en Francia todavía no se había aprobado el matrimonio homosexual. El 28 de mayo de 2010, el Sr. Hay interpuso contra la sentencia dictada en apelación un recurso de casación ante la Corte francesa. Según el señor Hay, la negativa de Credit Agricole a concederle disfrute de días de permiso especial y a reconocerle la prima por matrimonio previstos en el convenio colectivo nacional del Credit Agricole constituye una discriminación por motivos de orientación sexual contraria al artículo L 122/45 del código de Trabajo y a los artículos uno a tres de la Directiva 2000/78, así como el artículo 14 del Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950.

²⁰STJUE C-267/12ECLI:EU:C:2013:823

El tribunal se pronunció a favor del apelante, sentenciando que constituía un caso de discriminación por motivos de orientación sexual, contrario a los artículos 1 a 3 de la Directiva 2000/78 y al artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, considerando, conforme al artículo 2 de la citada Directiva, que por igualdad de trato debe entenderse la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo uno, y que “existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo uno existirá discriminación indirecta, cuando una disposición criterio o práctica, aparentemente neutros, pueda ocasionar una desventaja particular a esa persona.” (artículo 2.1 Directiva)

El 28 de mayo de 2010, el Sr. Hay interpuso contra la sentencia dictada en apelación un recurso de casación ante la Corte francesa. Según el señor Hay la negativa de Credit Agricole a concederle disfrute de días de permiso especial y a reconocerle la prima por matrimonio previstos en el convenio colectivo nacional del Credit Agricole constituye una discriminación por motivos de orientación sexual contraria al artículo L 122/45 del código de Trabajo y a los artículos uno a tres de la Directiva 2000/78, así como el artículo 14 del convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950.

Como se ha venido observando en los últimos años, se ha producido un incremento progresivo en los pronunciamientos emanados de instancias supranacionales orientados a garantizar el principio de igualdad entre todos los ciudadanos en la Unión Europea.

Esta consolidación jurisprudencial, especialmente en lo que respecta a la tutela efectiva de los colectivos en situación de vulnerabilidad, resulta fundamental para establecer las directrices interpretativas que orienten a los estados miembros en la aplicación uniforme del derecho de la Unión. En este sentido, una línea jurisprudencial coherente y protectora contribuye decisivamente a la construcción de un espacio común cada vez más comprometido con la libertad, la igualdad y la ampliación de derechos fundamentales.

4.2 Agenda 20-30:

La Agenda 20/30 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2010, constituye un plan de acción global que incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible con el propósito de garantizar la prosperidad para todos en un marco de igualdad.

Aunque no hay un objetivo específico dedicado exclusivamente a personas LGTBI, los derechos del colectivo están implícitos en varios de estos objetivos, en especial los que tratan sobre la reducción de las desigualdades y la promoción de sociedades pacíficas e inclusivas.

“La Agenda 2030 explicita de forma clara para todos los Estados el vínculo directo e innegable entre tres dimensiones esenciales: la prohibición de la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, reales o percibidas, por un lado, y la necesidad de protección y promoción efectiva de los derechos humanos de las personas LGTBI, la necesidad para los estados de trabajar en la eliminación de toda norma o práctica discriminatoria, así como de poner en marcha políticas públicas que garanticen los derechos de este colectivo y su igualdad real dentro de la sociedad ; y la convivencia de un sistema potente de cooperación internacional para contribuir a la realización de todos estos cambios, dentro de un marco de buenas prácticas en materia de gobernabilidad democrática y fortalecimiento del estado de derecho.”(Colina Martín, S. 2020).

Algunos de los objetivos más relevantes son:

1. Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países

-Este objetivo se enfoca en reducir las desigualdades sociales, económicas y políticas, e incluye medidas para promover la inclusión de todos los grupos marginados, incluidas las personas LGTBI.

-"Garantizar la igualdad de oportunidades y la reducción de las desigualdades de resultados", lo que implica crear condiciones para que las personas LGTBI puedan acceder a los mismos derechos y oportunidades que el resto de la sociedad.

La Agenda 2030, pese a no ser imperativa para los estados firmantes, conforma la hoja de ruta a seguir por todos ellos en los próximos años.

Los derechos LGTBI son una parte fundamental de la promoción de derechos humanos y la inclusión social, y se encuentran reflejados en los objetivos 5, 10 y 16.

Muchos de los compromisos internacionales y regionales que impulsaron la Agenda 2030, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, abogan por el respeto y la no discriminación hacia las personas LGTBI. Estos compromisos se ven claramente reflejados en muchas de las disposiciones de la agenda 2030, que se aplican a las leyes y políticas de los países que han ratificado la Agenda.

Objetivos relevantes en el ámbito laboral respecto a la igualdad LGTBI:

1. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Este objetivo está estrechamente vinculado con la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y con la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo, incluidos los motivos de orientación sexual e identidad de género.

Algunas de las metas específicas que abordan la igualdad laboral incluyen:

-Objetivo 8.8: "Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro para todos los trabajadores, incluidos los migrantes, especialmente las mujeres migrantes, y los trabajadores en empleos precarios."

Esta meta hace énfasis en la protección de los derechos de los trabajadores, lo cual incluye a las personas LGTBI que, en muchos contextos, pueden enfrentar acoso laboral, despidos o discriminación en el lugar de trabajo.

-Objetivo 8.B; desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

2. Objetivo 10: Reducir la desigualdad en/entre los países.

“La discriminación tiene múltiples formas interrelacionadas, desde la religión y la etnia hasta el género y la orientación sexual. Por ello, es urgente adoptar medidas contra todo tipo de prácticas discriminatorias y discursos de odio.”

10.3: "Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades, incluyendo la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias."

Esto incluye políticas y leyes que protejan a las personas LGTBI de la discriminación laboral. Muchos países carecen de una legislación adecuada que proteja los derechos laborales de las personas LGTBI, por lo que esta meta apunta a la reforma de las políticas públicas para garantizar un entorno laboral inclusivo.

A nivel internacional, hay varias iniciativas que respaldan la igualdad de las personas LGTBI en el trabajo, y algunos países han adoptado políticas que promueven la inclusión laboral de las personas LGTBI. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha trabajado en la promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo, y ha instado a los

países a erradicar la discriminación laboral por motivos de orientación sexual e identidad de género.

A continuación, mencionaré alguna de sus propuestas más relevantes, como, por ejemplo:

- Instituir en la empresa políticas y procedimientos que hagan de las calificaciones, las competencias y la experiencia la base de la contratación, la colocación, la capacitación y la promoción del personal en todos los niveles.

- Establecer procedimientos de presentación de quejas, para atender las denuncias, gestionar las apelaciones y facilitar el acceso de los empleados a recurso en casos de discriminación por orientación o identidad sexual. La adopción de estas medidas es particularmente importante en el contexto de las negociaciones y los convenios colectivos.

- Impartir formación al personal sobre políticas y prácticas de no discriminación; incluso la sensibilización sobre las discapacidades. Adaptar razonablemente el entorno físico, para garantizar la salud y seguridad a los empleados y clientes.

Como menciona Nieto Rojas: “Cabe destacar también el impulso que ha supuesto la ratificación por el estado español del Convenio 190 de la OIT y su correspondiente recomendación sobre la erradicación de la violencia y el acoso hasta el punto de haber sido calificado como un momento histórico en la evolución de la normativa de la OIT. (...) entre sus principales fortalezas está la completa definición general donde incluye la violencia y el acoso en el entorno laboral. En ese ánimo de completitud, el Convenio se aplica a las situaciones que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, incluyendo todos los espacios donde el trabajador puede encontrarse, eso sí, dentro de la esfera laboral: lugares de descansos, de comida, de aseo, vestuarios, en los desplazamientos que se realizan como consecuencia del trabajo, en el alojamiento proporcionado por el empleador, en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, y a través de las comunicaciones relacionadas con el trabajo.”

Estas disposiciones ponen de manifiesto que, tanto en el ámbito nacional como internacional, la igualdad es uno de los principios informadores de nuestra sociedad.

La agenda 2030 no es un tratado vinculante, pero su influencia en la jurisprudencia ha sido significativa a la hora de impulsar la aplicación y desarrollo de los ODS, a través de la interpretación y la aplicación del derecho internacional.

4.3 Contextualización a nivel internacional.

Actualmente, solo en 11 países se reconoce constitucionalmente la discriminación por orientación sexual. Esto no quiere decir que muchos otros derechos estén constitucionalmente blindados, pero sí que hay un mínimo reconocimiento a los derechos del colectivo.

Por último, como podemos apreciar en el siguiente mapa, encontramos hasta 30 países donde se criminaliza a la comunidad LGTB con hasta ocho años de prisión y con pena de muerte en países como Irán, Afganistán, Sudán o Nigeria.



6. FORMAS DE DISCRIMINACIÓN LGBTI EN EL TRABAJO:

Para realizar un análisis efectivo de la normativa que busca eliminar algunos de los principales problemas a los que se enfrenta el colectivo en el trabajo es fundamental conocer previamente cuáles son esos problemas.

Sin una comprensión profunda de los desafíos específicos, resulta difícil evaluar si las medidas legales y políticas son adecuadas, proporcionales y eficaces.

Por ello, el análisis normativo debe partir de una identificación clara de los obstáculos a los que se enfrentan las personas LGBTI, ya que solo así es posible comprender en su totalidad cuáles han sido los retos a los que se ha enfrentado el legislador en el proceso de elaboración normativa, y cómo se ha dado respuesta a los mismos.

Según un estudio elaborado por la Unidad General de Trabajadores en el primer semestre de 2020, con una muestra de 3.344 personas encuestadas, para reflejar la realidad de los centros de trabajo en España en relación con la diversidad sexual, familiar, y de género y su grado de aceptación social y laboral, el 42% de las personas LGBTI ha sufrido algún tipo de violencia verbal en el trabajo, y el 75% de las personas consultadas reconocían haber presenciado algún tipo de agresión verbal hacia personas lesbianas, gais o trans.

Las personas gais encuestadas entonces, tenían una tasa de desempleo del doble en relación con el conjunto de la muestra, y el 86% de las personas encuestadas creían necesario ocultar la orientación sexual en una entrevista de trabajo, por miedo a que ésta fuese un problema para poder acceder al puesto.

La LGBTI fobia es el término utilizado para denominar el rechazo, prejuicio y/o discriminación que se produce contra las personas LGBTI, que se puede manifestar de diferentes maneras y en diferentes ámbitos (familiar, social, laboral, institucional, etc.). Específicamente en el ámbito laboral, los datos de discriminación hacia personas LGBTI hacía imprescindible la adopción de medidas que fueran lo suficientemente contundentes como para prevenir esas agresiones y elaborar un protocolo específico de actuación contra la LGBTI fobia que previera sanciones para las empresas que lo incumplieran.

Para entender la LGBTI fobia en el trabajo, es necesario abarcar tres variables: la ocultación, la renuncia y la segmentación forzada del mercado laboral.

Para abordar en primer lugar el análisis de la ocultación, es ilustrativo el dato recogido en el estudio mencionado anteriormente de que el 51% de las personas LGBTI “vuelven al

armario”²¹ en el trabajo. Otro dato relevante: el 55% de las personas LGTBI encuestadas reconocía haber sufrido una agresión en el trabajo, sin nadie que se posicionara a su favor.²²

Estos datos son respaldados por la última encuesta de la FRA (Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea), publicada el 14 de mayo de 2024²³. Ésta revela que la gran mayoría de las personas LGTBI ocultan de algún modo su identidad u orientación en el trabajo. El 32% lo hace siempre, el 26% a menudo y el 23% ocasionalmente. Además, el 69% de las personas encuestadas oculta su identidad u orientación a toda o parte de la plantilla de trabajo. Datos similares ofrecen los resultados del estudio publicado por la UGT, según el cual dos de cada tres personas trans temen revelar su identidad de género en el entorno laboral, y cuatro de cada diez personas trans admiten ocultar su identidad durante las entrevistas de trabajo.

El fenómeno de la ocultación es una de las formas de discriminación indirecta más comunes en el ámbito laboral. Consiste en que, por miedo a provocar rechazo o ser prejuizados por el resto de los trabajadores o su empleador, ocultan su orientación sexual para evitar situaciones desagradables. La decisión de ocultar la orientación sexual o la identidad de género sitúa a quién lo hace en una constante situación de estrés, controlando la información personal que comparte, con quién lo comparte, quien está escuchando... supone poner una frontera constante entre la auténtica personalidad e identidad del individuo y el trabajo, una frontera forzada que impide que la persona pueda expresarse con libertad y desarrollarse plenamente en su carrera profesional y con el resto de compañeros de trabajo.

En el año 2020, la asociación REDI (la primera asociación empresarial de profesionales y foro de referencia en materia de diversidad e inclusividad) elaboró un estudio sobre la inclusión de las personas LGTBI en el ámbito laboral donde se refleja la situación de desamparo y discriminación que viven las personas LGTBI de entre 20 y 50 años en sus respectivos puestos de trabajo.

²¹ “volver al armario” es una expresión que hace referencia a una persona que, después de haber hecho pública su identidad sexual o de género, generalmente en el contexto de ser LGTBI, decide ocultar nuevamente esa parte de sí misma, regresando a la situación de ocultamiento, normalmente por miedo a la discriminación, al rechazo social, familiar o en el entorno laboral.

²² Fuente: UGT.es

²³ Fuente: Fra.Europa.Eu.

Gracias a este estudio se pudieron obtener datos relativos a la ocultación de la orientación sexual de los encuestados, siendo de un 38% los que se muestran visibles en su puesto de trabajo frente al 56% que solo lo está en su vida privada.

"Ocultar su verdadera identidad produce altos niveles de estrés y ansiedad, en general, a causa de la necesidad de controlar de manera constante toda la información personal que comparte el empleado."(Capell, 2014)

“A mí nunca me ha gustado ocultar o esconder nada, pero para evitar ese tipo de casos, y aparte para no poner en riesgo mi puesto de trabajo, porque lo necesito, no me gusta arriesgar, yo hago mis 8 horas, pero en el momento en el que salgo vuelvo a ser yo, y cuando vuelvo a entrar mantengo las formas, tampoco voy a estar callado o cambiar de personalidad.”(RG. Madrid).²⁴

Todo esto es un reflejo de cómo todavía hoy en día hay muchos estigmas hacia estas personas, que ven como un posible problema revelar su orientación sexual o identidad de género. Por ello es imprescindible un marco legal inclusivo, en el que se salvaguarden sus derechos, y en el que su protección esté por encima de los prejuicios y estigmas sociales. En nuestro país, la entrada en vigor de la Ley 4/2023 impulsó medidas de protección importantes en el marco laboral para las personas LGTBI y supuso un antes y un después en la implantación de recursos legales y emocionales en el marco de las relaciones laborales.

A mayores de estas medidas, los planes de acompañamiento²⁵ son especialmente relevantes para evitar este problema, y la representación sindical debe tener un papel decisivo en el seguimiento, supervisión y evaluación de este tipo de conductas.

Otra de las manifestaciones de la discriminación a las personas LGTBI en el trabajo es la renuncia, que consiste en rechazar ciertos derechos laborales para no tener que revelar su identidad u orientación sexual es otro de los mecanismos que utilizan las personas LGTBI para encajar en un entorno hostil a la diversidad sexual y de género en el trabajo. Con el fin de evitar situaciones comprometidas, discriminación, rechazo o incluso la pérdida del empleo, las personas LGTBI deciden renunciar a ciertos derechos laborales, como los

²⁴ Testimonio: Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género”pg25.

²⁵ Plan de acompañamiento: “Se denomina así a la herramienta que se facilita en las empresas en la que la persona tutorizada se beneficia de una relación de ayuda y apoyo en la que el profesional que acompaña pasa a ser su referente y soporte emocional”. (Avilés.es)

permisos de maternidad o lactancia u otros derechos vinculados a las relaciones familiares como excedencias por el cuidado de hijos de los hijos. Sería el caso, por ejemplo, de un trabajador homosexual que decide casarse durante su período vacacional para evitar tener que contarle en su entorno laboral y evitar así comentarios o preguntas sobre su pareja. O el caso de la trabajadora que no menciona el nacimiento de su hijo ni disfruta de su derecho de baja por maternidad debido a que lo ha tenido con una mujer.

Ésta es una expresión más de la discriminación y de la necesidad que tienen las personas del colectivo a no exponerse para evitar ser víctimas de prejuicios, burlas y humillaciones.

Por último, la segmentación forzada hace referencia a la división del mercado de trabajo en diferentes submercados o segmentos, cada uno caracterizado por condiciones laborales diferenciadas en términos de estabilidad, remuneración, acceso a derechos y posibilidades de desarrollo profesional. Esta estructura fragmentada del empleo genera importantes desigualdades y limita la movilidad de los trabajadores entre los diferentes segmentos, consolidando barreras estructurales que dificultan el tránsito hacia empleos de mayor calidad.

La segmentación puede deberse a varios motivos, como por ejemplo raciales, sociales o de género. Así, por ejemplo, los hombres normalmente buscan sectores en los que es necesaria el uso de la fuerza, en sectores como el agrícola o como el sector de la construcción, a diferencia de las mujeres, donde sectores como el educativo o sanitario están más feminizados. El problema se acentúa para las personas que se salen de “lo establecido” como las personas LGTBI, que optarán por buscar sectores que no perciban tan hostiles, donde puedan sentirse protegidos y menos cuestionados por su condición. Esto los lleva a sectores más feminizados como el de la estética o la moda, y a optar por puestos de trabajo generalmente menos cualificados y más precarios.

La segmentación forzada es un problema preocupante en un doble sentido: por un lado, porque “encasilla” a estas personas impidiendo que puedan buscar más y mejores oportunidades y llegar a desarrollar su potencial sin los límites que les impone el miedo a probar en otros sectores. Y, por otro lado, supone un perjuicio para los intereses de las empresas, que sufren la pérdida de talento y de diversidad e inclusividad.

En concreto, el caso de las mujeres transexuales es todavía más compleja: el estigma social que existe sobre su apariencia las paraliza a la hora de enfrentarse a una entrevista de trabajo, y por ello muchas veces optan por salidas laborales de menor cualificación. En muchos casos,

especialmente para aquellas que son más jóvenes, la prostitución es la única salida posible. (UGT, encuestas años 2020 y 2023)

Otro de los grandes problemas que hay que mencionar respecto a muchas empresas son las tácticas que desarrollan para hacer “un lavado de cara” de su compañía, incorporando medidas y supuestos principios anti- discriminatorios en sus políticas de empresa, a esto nos referimos comúnmente como “pinkwashing”, la estrategia de algunas empresas y organizaciones que adoptan y promueven públicamente causas relacionadas con los derechos LGTBI de una manera superficial o comercial, sin un compromiso real con la lucha por la igualdad. A menudo, esta táctica se utiliza para mejorar la imagen de la entidad y ganar apoyo o beneficios económicos, por ejemplo, durante el mes del orgullo.

El pinkwashing puede ser percibido como una forma de lucrarse a costa del activismo social, sin tener una base real de convicción y compromiso con la causa. Por eso, muchas voces dentro de la comunidad LGTBI hacen un llamado a ser conscientes y críticos ante estas acciones para evitar que se utilicen para fines comerciales en lugar de generar cambios verdaderos.

6. ANÁLISIS DE LA NORMATIVA NACIONAL RECIENTE.

Desde las empresas, instituciones públicas, y centros formativos se debe garantizar el desarrollo profesional de las personas LGTBI, para lo cual disponemos de un amplio marco legal que protege los derechos laborales de las personas del colectivo. A continuación, procedo a realizar el análisis de las leyes más recientes desde el año 2023 en adelante. Son destacables las siguientes disposiciones:

6.1 Ley 4/2023:

El 28 de febrero de 2023 entró en vigor la Ley 4/2023. El objetivo de esta ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas LGTBI “erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir libremente la orientación sexual, la expresión de género, y la diversidad familiar con plena libertad.”

Esta ley supone un cambio en el tratamiento de la diversidad sexual, familiar, de género y de las personas LGTBI en todos los ámbitos, pero especialmente en el laboral. La situación en las empresas es compleja ya que en el ámbito laboral se siguen perpetuando prácticas que discriminan a las personas por su orientación sexual o identidad de género. Como hemos

mencionado y analizado anteriormente, son tres los elementos a tener en cuenta: la ocultación e invisibilización, la renuncia y la segmentación forzada del mercado laboral.

Como una de las novedades más destacables, la Ley 4/2023 reconoce el derecho al cambio registral del sexo de las personas, conforme a los límites previstos en la ley. En virtud de lo que dispone su preámbulo: “La disposición transitoria segunda prevé que lo establecido en esta norma se aplique a todos los procedimientos registrales de rectificación de la mención relativa al sexo en tramitación a la entrada en vigor de esta ley, si la persona interesada así lo solicita.”

Esta previsión legal supone la derogación de la Ley 3/2007²⁶, reguladora de la rectificación registral del sexo de las personas. Ésta atribuía al encargado del registro civil, la facultad de autorizar la rectificación solicitada por el interesado, siempre y cuando hubiera sido diagnosticada previamente disforia de género y se hubiese seguido un tratamiento médico de como mínimo dos años para equiparar la apariencia de la persona al sexo con el que pretendía constar en el registro. esos mismos requisitos se exigían para cambiar el nombre, a efectos de que no resultará contradictorio con el sexo registral. además, se exigía para cualquiera de estas modificaciones la mayoría de edad. La entrada en vigor de la Ley 4/2023 remueve estos obstáculos y reconoce el derecho de las personas trans para poder solicitar estas rectificaciones: “Mediante la disposición derogatoria única se deroga la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.(...) toda persona de nacionalidad española mayor de 16 años podrá solicitar por sí misma ante el registro civil, la rectificación registral relativa al sexo(...) recibida la solicitud, se citarán a la persona interesada para que comparezca ,cuando proceda, asistida por sus representantes legales. En dicha comparecencia la persona encargada del registro civil recogerá su manifestación de disconformidad con el sexo mencionado en su inscripción de nacimiento y su solicitud de que en consecuencia se proceda a la correspondiente rectificación, con arreglo a los principios de libre elección del nombre propio previstos en el Código Civil. En el plazo máximo de tres meses desde la comparecencia inicial, la persona

²⁶ : En su redacción original, en el artículo 4 de la Ley se establecían los requisitos legales para cambiar la mención registral del sexo. “Requerirá la previa solicitud del interesado y que se cumplan los siguientes requisitos: que acredite la transexualidad mediante un informe, diagnóstico de disforia de género. Que la persona haya sido tratada médicamente durante al menos dos años para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado.”

encargada del registro civil deberá citar a la persona legítima para que comparezca de nuevo y ratifique su solicitud, aseverando la presencia de su decisión.”

Como podemos observar, el procedimiento actual es mucho más sencillo. Prevalece la intención de facilitar a las personas transexuales el procedimiento para hacer efectiva en la práctica su auténtica identidad, eliminando los obstáculos que anteriormente existían para que las personas solicitantes pudieran satisfacer sus pretensiones.

Además, la ley amplía la legitimación a los menores de edad entre 12 y 18 años para que puedan llevar a cabo la solicitud asistidos de sus representantes legales. El propio tribunal constitucional en su sentencia 99/2019, de 18 de julio²⁷, declaró la inconstitucionalidad del artículo uno de la Ley 3/2007, declarando que constituya una medida legal que restringía los principios y derechos constitucionales.²⁸

Como menciona el propio preámbulo de la ley “El derecho al cambio registral de la mención al sexo se basa en el principio de libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1 de la Constitución) y constituye igualmente una proyección del derecho fundamental a la intimidad personal consagrado en artículo 18.1 de la Constitución. A este respecto, el Tribunal Constitucional, en su STC 99/2019, de 18 de julio, estableció que «con ello está permitiendo a la persona adoptar decisiones con eficacia jurídica sobre su identidad. La propia identidad, dentro de la cual se inscriben aspectos como el nombre y el sexo, es una cualidad principal de la persona humana.” Es toda una conquista de derechos y de reconocimiento para aquellas personas que llevan toda su vida luchando por poder vivir conforme a quienes son y cómo se perciben a ellas mismas.

Respecto del resto del contenido normativo, antes de la Ley 4/2023 España no contaba con ninguna estrategia ni documento estatal que regulará la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI más allá de la normativa LGTBI 2020-2025 de la Comisión Europea, de la que se hablará posteriormente. Son muchas las materias que regula esta nueva disposición. Muchas de sus cláusulas se dirigen expresamente a combatir la discriminación

²⁷ STC 99/2019 ECLI:ES:TC: 2019:99

²⁸ STC 99/2019: “El mencionado artículo se considera inconstitucional ya que no habilitan cauce de individualización de aquellos menores de edad con «suficiente madurez» y en una «situación estable de transexualidad» y sin prever un tratamiento específico para estos supuestos, constituye una medida legal que restringe los principios y derechos constitucionales que venimos considerando de un modo desproporcionado, dado que los perjuicios para los mismos claramente sobrepasan las menores necesidades de tutela especial que se manifiestan en estas categorías específicas de menores de edad, por lo que procede declarar su inconstitucionalidad.” En la misma línea jurisprudencial se pronunció el Tribunal Supremo, ST 685/2019.

LGTBI en el ámbito laboral. De entre todos los artículos que componen la Ley 4/2023, los más destacables son:

Artículo 15: A tenor de este artículo, las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a contar con un conjunto de medidas y recursos para la inclusión de las personas LGTBI, que será de obligado cumplimiento. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva. Esta disposición tiene carácter preceptivo, puesto que prevé una serie de sanciones contempladas para aquellas empresas que la eludan. La ley contempla distintas sanciones en función de la gravedad de la infracción: desde multas de 200 a 2000 euros por infracciones leves hasta multas de 10.000 a 150.000 euros para las infracciones muy graves, junto con otras medidas accesorias como el cierre del establecimiento donde se haya producido la discriminación por un máximo de tres años, o la denegación de subvenciones a la persona sancionada.

Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral:

La discriminación de las personas LGTBI es multidisciplinar, pero se pone de manifiesto especialmente en los entornos laborales. En la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión europea se reconoce que, a pesar de la existencia de disposiciones que prohíben la discriminación por motivos de orientación sexual en el lugar de trabajo, las personas LGTBI tienen más dificultades para promocionar además de sufrir el rechazo de muchos compañeros de trabajo, lo que propicia que escondan su orientación sexual (Agencia de Derechos Humanos de la Unión Europea)

Para evitarlo, el artículo 14 de la ley indica que “Las Administraciones públicas deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.” A estos efectos, deberán:

- prevenir, corregir, y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en la ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional (...)
- impulsar la inclusión en los convenios de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género (...) y eliminar toda forma de discriminación de las personas LGTBI.
- 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.

Sección segunda “medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad efectiva de las personas trans”:

-artículo 54. Fomento del empleo de las personas trans: Artículo 54. Fomento del empleo de las personas trans: “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.”

-artículo 55. Integración sociolaboral de las personas trans:

1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones públicas podrán, entre otras, impulsar las siguientes medidas:

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.

3. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

En aplicación del artículo 55.3 de la Ley 4/2023, una de las sentencias más recientes que se pronunció al respecto fue la Sentencia de la Audiencia Nacional 147/2024 del 12 de noviembre de 2024²⁹, en la que se admitió la demanda contra un plan de igualdad que no incluía expresamente a las personas trans. La Audiencia desestimó la nulidad por razones formales “sin perjuicio de la posible adaptación del Plan a aquella previsión normativa, no

²⁹ SAN 147/2024 ECLI:ES:AN:2024:5974

resulta posible apreciar la existencia de una omisión determinante de mala fe negociadora o de vulneración del derecho a la negociación colectiva por parte del sindicato demandante.”, pero reafirmó la imperatividad legal de incluir a las personas trans en los planes de igualdad a raíz de la entrada en vigor de la ley: “Se describe en el citado hecho sexto de la demanda como defecto formal el que el Plan no incluyera mención expresa a las personas trans, en especial a las mujeres trans, tal y como exige el art. 55.3 de Ley 4/2023. Señala tal precepto que “En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans”. (...) cuando todas aquellas empresas cuya plantilla exceda del umbral numérico fijado por la Ley 4/2023 les será, en principio, exigible esta obligación y deberán disponer de esa planificación de medidas y recursos.”

6.2 Real Decreto LGTBI 1026 / 2024 del 8 de octubre.

El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas³⁰, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de la obligación empresarial de contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, así como la obligación de contar con un protocolo frente al acoso y violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y actuación frente a esas situaciones, establecidas en el artículo 15.1 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, previamente analizado.

Respecto de las medidas contempladas en el Real Decreto para los convenios colectivos, en el apartado 8.2 establece que “en todo caso los convenios colectivos o acuerdos de empresa deberán contemplar, al menos, las medidas planificadas que se disponen en el anexo 1 Del Real decreto, así como de un protocolo contra la violencia contra las personas LGTBI, cuyo contenido se ajustara al anexo II del mismo.”

En virtud de lo dispuesto en el artículo 8.2, en lo relativo al contenido mínimo de las medidas planificadas, el anexo I establece:

³⁰ En virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, el ámbito de aplicación será de todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla. También será aplicable a personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, y a aquellas empresas con menos de 50 trabajadores que de forma voluntaria quieran negociar de manera voluntaria este conjunto de medidas.

- Medidas para promover el acceso al empleo: Las empresas deben contribuir a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos de los que sean objeto de aplicación destinadas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, especialmente a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

-Clasificación y promoción profesional: Cláusulas que regularán criterios objetivos y neutros para la clasificación, promoción profesional y ascensos basados en elementos como la cualificación y capacidad de forma que se pueda evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

-Formación, sensibilización y lenguaje: Establecer en los planes de formación de la empresa acciones formativas concretas y específicas para impulsar la cultura de la diversidad, la sensibilización hacia las personas LGTBI, el uso del lenguaje inclusivo oral y escrito, el conocimiento de las medidas y protocolos activos en la empresa para combatir la LGTBI fobia y el acoso laboral por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

-Permisos y beneficios sociales: se garantizará el acceso a beneficios sociales y a permisos, tanto los que disfruten el resto de los trabajadores como aquellos que necesiten específicamente las personas LGTBI con motivo de su condición, como por ejemplo las personas trans que se encuentran en tratamiento médico derivado de su transición.

-Régimen disciplinario. El real decreto también incluye una serie de medidas sancionadoras. Según lo dispuesto en el artículo séptimo: Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

“Queremos resaltar que, según la ley de infracciones en el orden social LISOS, las empresas de autónomos contra trabajadores que no cumplan y no tengan un protocolo contra el acoso sexual, contenidas en las disposiciones citadas, serán multa por la inspección de trabajo, de manera muy severa. sanciones administrativas, porque si la gravedad del caso trascendiese a los tribunales, habría de sumarse las multas interpuestas por el tribunal a la empresa en cuestión si se demuestra que no tenía activo el protocolo contra el acoso sexual y laboral o aunque lo tuviera activado, se demuestra que no ha sido efectivo en su aplicación.” (López Wiesenthal³¹)

³¹ “Análisis Del Real Decreto y algunos interrogantes”, por Ana López Wiesenthal, abogada laboralista.

El Real decreto establece que dichas medidas deberán incluir un protocolo frente el acoso y la violencia, donde no solo se establezcan los mecanismos de actuación, sino también las medidas preventivas y de detección de esas situaciones. Su contenido deberá de ajustarse a lo dispuesto en el anexo dos, que incluye:

- Declaración de principios, es decir, aquellos principios que deben informar el contenido de los convenios, la consecución de la igualdad y la no discriminación, por razón de orientación e identidad sexual y de expresión de género, como la igualdad, la no discriminación y la diversidad.

- Garantías del procedimiento: el Real decreto establece que en los procedimientos de denuncia deben garantizarse determinadas condiciones esenciales, entre las que se incluyen la agilidad y celeridad en la tramitación, la confidencialidad del proceso, la protección de la intimidad de la persona denunciante, así como la prohibición expresa de represalias. Estas garantías resultan indispensables para fomentar la denuncia por parte de la persona afectada, y para eliminar o reducir cualquier barrera que pueda disuadirla de ejercer su derecho a la tutela efectiva.

- Procedimiento de actuación: “La denuncia se podrá presentar por la víctima o por un tercero, en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso de la persona afectada tras la recepción de la queja o la denuncia , y una vez sea constatada la situación de acoso, se adoptarán las medidas cautelares pertinentes y se emitirá un informe vinculante que ratifique la existencia de motivos que justifiquen el inicio de un procedimiento o por otro lado que no aprecie la existencia de una situación de acoso”.

Al leer esta disposición relativa al procedimiento, podríamos hacernos la siguiente pregunta: ¿no resulta contradictorio que la demanda pueda interponerla la víctima y, al mismo tiempo, un tercero con el consentimiento de la misma?

Como menciona López Wiesenthal, “Hemos de detenernos aquí al reparar en lo que a simple vista parece una contradicción: El hecho de que puedan interponerse demandas del que no sería la víctima, es decir, un tercero, pero con el consentimiento expreso de esta que además como se expone será constatado:

"En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo".

¿Ello no implicaría que en todo caso saliera a relucir la identidad del afectado cuando en teoría lo que se busca es proteger su identidad precisamente habilitando esta opción de presentar la denuncia mediante un tercero?

Si bien, ciertamente sería imposible iniciar una investigación sin saber quién es la persona habilitada o acosada y obviamente debe conocerse su identidad, ¿Qué más da que el procedimiento lo inicie uno (el acosado) u otro (el tercero)?

A demás y tras analizar el procedimiento de actuación, aparentemente hay que constituir una Comisión de investigación de los hechos.

"La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación"

En relación con ello no preguntamos: ¿Es posible encargar la investigación y propuestas a un tercero independiente?"

Nada impide, en términos jurídicos, la incompatibilidad entre ambas posibilidades. El objetivo último del Real decreto 1026/2024 es precisamente ampliar y flexibilizar las facultades procesales de la persona demandante, reconociendo que esta puede encontrarse en una situación de especial vulnerabilidad. No debe olvidarse que el entorno en el que se produce la conducta de acoso o discriminación es en muchos casos, el propio centro de trabajo de la víctima, lo que puede generar un temor fundado a posibles represalias, o incluso discriminación por el resto de sus compañeros, por lo que la posibilidad de que sea un tercero, avalado por el consentimiento expreso de la víctima, el que presente la demanda, se trata de un mecanismo eficaz para incentivar la presentación de denuncias y evitar así que la persona afectada guarde silencio ante situaciones de acoso o discriminación.

La aprobación de esta norma supuso un avance significativo en el proceso hacia una sociedad más justa e igualitaria al establecer garantías efectivas para todas las personas, con especial atención a las personas del colectivo LGTBI. En este sentido, la norma refuerza la eficacia del artículo 14 de la Constitución española que consagra el principio de igualdad y no discriminación. Una parte sustancial de su relevancia radica en la previsión de medidas orientadas a promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI en el ámbito laboral, siendo de obligado cumplimiento la aplicación de estas medidas para las empresas que entren dentro de su ámbito de aplicación. Este fin encuentra respaldo en la doctrina del tribunal europeo de derechos humanos en relación con el artículo 14 de la convención europea de Derechos Humanos y su protocolo número 12, que refuerza la obligación positiva de los estados a prevenir y sancionar cualquier forma de discriminación.

7.LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La negociación colectiva se erige como una de las principales herramientas para la protección de los trabajadores en nuestro país, siendo cada vez mayor el número de convenios que tratan la discriminación LGTBI entre sus materias. Sin embargo, no deja de haber varios obstáculos que impiden que la negociación colectiva sea una herramienta óptima para paliar los problemas a los que se enfrenta el colectivo.

Desde el punto de vista de los derechos LGTBI, son muchos los factores a tratar para que se puedan producir avances y se consolide la igualdad entre los trabajadores. En su gran mayoría, las negociaciones con alusión a la causa LGTBI están dirigidas a temas poco trascendentales. No son lo suficientemente ambiciosas y a menudo pecan de vagas e insuficientes. Para que esto no siga siendo un problema, como sociedad comprometida con la igualdad y los derechos humanos, debemos exigir un cambio en el modelo de negociación en materia LGTBI, y comenzar a afrontar nuevos retos que nos acerquen a la integración total de todos los individuos, al igual que hicimos para tratar de erradicar la desigualdad laboral por razón de género.

En líneas generales, los convenios que abordan la diversidad LGTBI tratan las diferentes materias de forma superficial, quedándose en simples menciones o meras declaraciones de intenciones. Los negociadores, al no abordar los problemas de estas personas en profundidad y tener (en la gran mayoría de casos) un conocimiento escaso de la diversidad y del panorama LGTBI e incluso de la terminología, difícilmente dan soluciones eficaces más allá de la aplicabilidad de programas de diversidad o planes anti-acoso. Simplifican los problemas reales a los que se enfrentan estas personas desde el desconocimiento de su situación socioeconómica, laboral y personal.

Como pone de manifiesto Morales Ortega: “En materia de discriminación, las acciones de responsabilidad social empresarial, cuando existen, se reducen a las genéricas cláusulas antidiscriminatorias; sin que, en muchas ocasiones, respondan, como se ha anticipado, a la diversidad LGTBI. Algo más de detenimiento requiere la negociación colectiva.

Con respecto a ésta, la tendencia sigue siendo, desafortunadamente, la no subsunción del hecho diferencial LGBTI en los convenios colectivos, lo que no puede neutralizarse ni por el hecho de que venga incorporado en catálogos legales pues, por ejemplo, el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores sólo alude a la orientación sexual; ni por la confianza de su inclusión en genéricas cláusulas de cierre como "sin discriminación de ningún tipo", "o de cualquier otra índole" o "por razones personales".

Si bien es cierto que cada vez son más los convenios que se elaboran incorporando al movimiento LGTBI, siguen siendo proporcionalmente muy superiores los convenios que no aluden a ninguno de los problemas que sufren estas personas.

“En cuanto a la gestión de la discriminación, lo habitual es que no se confiera a un órgano específico esta tarea en relación con el colectivo LGTBI. De este modo, se está perdiendo la oportunidad de instituir un órgano convencional.” Esto supone, en la práctica, que la mayoría de las comisiones que se constituyen para tratar la materia LGTBI, se acaben centrando en la discriminación por género o por motivos superficiales de discriminación LGTBI, lo que reduce enormemente las previsiones de regulación y excluye al resto de colectivos.”

Podríamos diferenciar los convenios que abordan materias LGTBI en varios grupos: por un lado, los convenios más garantistas, aquellos que entienden la problemática a la que se enfrentan las personas del colectivo en toda su extensión. Comprenden y manejan los términos específicos y abordan de forma detallada cada uno de los asuntos. Detalles tan importantes como saber diferenciar entre “expresión de género” y “orientación sexual”, hacen que este tipo de convenios sean los más garantistas, pero también los menos comunes debido a la falta de formación que en muchas ocasiones sufren los negociadores, y la falta de diversidad que existe entre las personas que negocian los convenios.

Otros ocupan una posición intermedia: su regulación no es tan ambiciosa, es ambigua, utilizan expresiones genéricas que a menudo no llegan a concretar la materia que están regulando. En sus preceptos, encontramos algunos términos confusos, vagos, como “por motivos personales”, o “sin discriminación de ningún tipo”. Al respecto de este tipo de convenios, Morales Ortega añade: “Los negociadores no parecen tener muy clara (...) la diversidad LGTBI. A menudo intercambian los conceptos y las categorías; de modo que no responden a dicha diversidad cuando, como es sabido, cada uno de los colectivos integrantes del LGTBI requiere -o puede requerir- de un tratamiento diferenciado, porque también lo son sus necesidades.”

En último lugar encontramos aquellos convenios que directamente carecen de cualquier tipo de regulación, o que simplemente se remiten a leyes nacionales, como el convenio del banco de España o el convenio colectivo de Artes gráficas, que no incorporan ni una sola cláusula relativa a las cuestiones LGTBI.

Con esta práctica, por desgracia muy generalizada en la negociación colectiva, no se solventan muchos problemas que requieren una previsión específica. Las personas más damnificadas por esta falta de precisión legal son las personas trans, que se encuentran en una situación mucho más compleja, conformada de muchos matices que requieren un tratamiento individualizado.

Ante esta falta de previsión, se da pie a las empresas a no tratar como corresponde las políticas de inclusión y protección de este colectivo.

Dentro de la comunidad LGTBI hay tantas causas distintas como condiciones que lo integran, por eso cabe hacer una mención especial a las personas transexuales y transgénero, que sufren especialmente la discriminación laboral. Según datos de la Cadena SER en 2024, aproximadamente el 80 % de las personas trans se encontraban desempleadas, incluso después de la aprobación de la ley trans.

“Sin ningún género de dudas, son las personas trans (...), las que más necesitan de esa atención específica. Fundamentalmente, por su propio desconocimiento, que se agrava en el caso de las personas transgénero. Un desconocimiento social, que sufren, igualmente, los interlocutores sociales y que, por ende, les impide -quizás no sea ni tan siquiera una falta de voluntad- afrontar en sus negociaciones la problemática laboral de estas personas. Sea por éste u otro motivo, lo cierto es que la casi totalidad de los convenios analizados ignoran estas personas trans; de modo que hay muy pocas referencias a ellas y, cuando existen, son de escaso calado, por lo que no dan respuesta a sus peculiaridades dentro de las cuales y entre otras, hay que incluir los permisos retribuidos durante el período de transición para las transexuales, el uso de zonas comunes o la reserva de puestos de trabajo -tan necesitada debido a los altísimos índices de desempleo-.”
(Morales Ortega)

Así, por ejemplo, las personas trans requieren normas específicas que regulen materias que no afectan del mismo modo a otros trabajadores del colectivo, como por ejemplo los permisos que pueden solicitar como consecuencia de su transición, o las políticas que son necesarias para incrementar los niveles de su contratación, que como antes he mencionado, es evidente la acusada necesidad de regularlo.

Para poder erradicar estos problemas, en primer lugar, es necesario la inclusión de las personas del colectivo en las comitivas negociadoras, tanto de convenios colectivos en el ámbito de la empresa como en los acuerdos de empresa, aplicables en ausencia de convenios colectivos, así como impartir una formación específica. Según un estudio publicado por UGT tras analizar más de 1.100 convenios publicados entre 2020 y 2021, solo un 30 % de ellos tenía alguna mención expresa al colectivo LGTBI, y solamente un 4% mencionaba al colectivo Trans.

A diferencia de los planes de igualdad, que se aplican siempre que la empresa cuente con mujeres en la plantilla, para la negociación de las medidas que afectan a la comunidad LGTBI no es necesario realizar ningún diagnóstico previo acerca de la identidad u orientación de los trabajadores, lo cual supondría una vulneración a su privacidad. El objetivo de estos convenios

es la plena integración en el espacio de trabajo a la comunidad LGTBI, por ello no es necesario conocer la orientación de los trabajadores para aplicar sus disposiciones. El objetivo de todos ellos es que se apliquen de oficio, sin tener que indagar en la existencia de trabajadores con una determinada orientación o identidad sexual en la plantilla, o en tener que esperar a que una persona LGTBI sea contratada por la empresa para empezar a aplicar medidas que garanticen su inclusión y protección en el puesto de trabajo.

Con carácter general, existen muchas materias ausentes, como, por ejemplo:

Retribución y salario: Las personas del colectivo tienen, normalmente, un salario más bajo que el del resto de trabajadores y trabajadoras heterosexuales, lo cual hace que sea necesaria una regulación específica que trate de paliar este problema. Según un informe elaborado por la Universidad Pompeu Fabra, basándose en una muestra de 190.000 personas encuestadas, un hombre homosexual gana hasta 200 euros menos que un hombre heterosexual.³² Muchos son los datos que evidencian la brecha salarial entre personas heterosexuales y homosexuales que se acentúa cuando se trata de mujeres trans: Según otro estudio, esta vez elaborado por el congreso, sobre discriminación laboral de la mujer LGTBI en España, solo un 15% de las mujeres trans tiene un salario igual o superior a la media, ocupando un gran porcentaje de ellas puestos de trabajo informales o de baja cualificación.³³

Si bien es cierto que contamos con instrumentos normativos y jurídicos que tratan la desigualdad, como es el principio de igualdad constitucional o el artículo 28 del estatuto de los trabajadores, sería conveniente implantar medidas concretas en los convenios colectivos donde puedan intervenir las personas directamente afectadas por este problema, dando voz a los representantes del colectivo para conseguir que las medidas fueran más eficaces y trascendentes.

Medidas de seguridad laboral: Apenas inexistentes. las medidas de seguridad específicas para los trabajadores LGTBI lucen por su ausencia. La gran mayoría de convenios se centran en tratar los problemas psicológicos que pueden padecer los trabajadores y trabajadoras del colectivo como consecuencia de sufrir discriminación y acoso en el entorno laboral. Esta medida es necesaria, no obstante, se trata como una consecuencia a posteriori, cuando ya no se trata de un riesgo, sino de un resultado.

³²Fuente: LaSexta.com “La orientación sexual marca la brecha salarial.”

³³ Universidad politécnica de Cartagena “la situación de las mujeres LGTBI, congreso organizado por el Catedrático de derecho del trabajo Djamil Tony Kahale Carrillo)

Una persona LGTBI tiene, a priori, mayor riesgo de sufrir problemas psicológicos. Este “hándicap” debería ser tenido en cuenta por las empresas a la hora de establecer medidas de seguridad laboral que lo eviten, estableciendo planes de prevención específicos, no solo estableciendo los mecanismos para tratarlos. Las personas LGTBI son más propensas a sufrir problemas psico-sociales, derivados de la discriminación o la ocultación y la invisibilidad. Esta realidad, muchas veces es ignorada por los convenios vigentes, un ejemplo más de la falta de sensibilización en materia LGTBI a la hora de desarrollar el contenido de estos.

Una de las reivindicaciones de los sindicatos relativa a la discriminación por LGTBI fobia es tratar a ésta y a todas sus manifestaciones como un riesgo laboral real. Solo así se podrán establecer los mecanismos oportunos para prevenirlo.

“Si no hay políticas claras contra el acoso por razones LGTBI fóbicas la señal que mandas es que, aunque acosos, no pasa nada. Si hay una política en la empresa de "tolerancia o", es más difícil plantarles cara, porque sabes que te estás jugando tu puesto de trabajo. Puedes ser todo lo homófobo que quieras. Cuando no se manda un mensaje claro desde la empresa, o la Administración Pública..., cuando en los primeros supuestos no actúas de forma rápida, la gente lo entiende como tolerancia, que lo que estás haciendo no tiene ninguna implicación para ti. Por eso, son muy importantes las políticas de prevención dentro de las empresas. Eso no te asegura que no haya casos de LGTBI fobia, pero sí ayuda a que, si sabes que va a haber una sanción, una respuesta, te lo planteas, te frenas...”³⁴

Establecer políticas de protección no es suficiente. Éstas deben ser conocidas por los trabajadores para que puedan utilizar esas vías para no solo denunciar los actos de acoso cuando se producen, si no que puedan evaluar los posibles riesgos potenciales. Una de las estrategias que se está llevando a cabo en aquellas empresas más comprometidas con la diversidad es la de elaborar encuestas para evaluar el clima laboral, también en relación con la causa LGTBI. Así se puede evaluar el riesgo que existe en el entorno de trabajo y poder encararlo adecuadamente.

Por otro lado, los convenios deberían incorporar medidas para abordar la segmentación forzada en el entorno laboral a la que se enfrentan especialmente las personas LGTBI. Como ya hemos mencionado anteriormente, la segmentación es un problema estructural de nuestra sociedad. Si bien es cierto que sigue obedeciendo a diferencias de género donde encontramos algunos sectores altamente feminizados frente a otros, en los que la ausencia de mujeres es evidente o

³⁴ Testimonio de sindicalista. “Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género” pg. 62.

simplemente ocupan puestos de menor relevancia, este problema se acentúa cuando hablamos de personas LGTBI, que buscan refugio en algunos sectores que perciben como menos hostiles, lo cual limita mucho a la hora de poder crecer laboralmente y acceder a puestos de trabajo que realmente les interesen.

En el caso de las personas transexuales, y especialmente de las mujeres trans, este problema deriva en gran parte de una escasa formación o un muy temprano, abandono de la etapa formativa. Muchas veces esto se debe a los casos de bullying y acoso que sufren durante la adolescencia y la juventud, lo que les hace tener una menor preparación de cara a poder entrar al mercado laboral. Esto sumado a la inseguridad personal, derivada del estigma social y los prejuicios muchas veces se canten por trabajos precarios, muchos de ellos en el mundo, del ocio nocturno y la prostitución. También la economía sumergida es una alternativa, lo que supone precariedad, malas condiciones laborales y fragilidad.

Como ilustra este testimonio de un hombre trans: “El tema educativo tiene mucho que ver con que muchas personas transexuales al final optemos por trabajos mediocres o mal remunerados, o que tampoco podamos elegir entre una gran variedad de puestos de trabajo, puesto que nuestro recorrido educativo ha sido corto o breve (...) No porque seamos más o menos inteligentes que el resto, sino porque siempre hemos sido las personas extrañas, raras... En mi caso yo también sufrí bullying en su momento. Hasta bachiller tuve una nota de notable alto, yo quería ir a la universidad, pero era tanta la presión social por el resto de los compañeros que abandoné la idea de seguir. No tenía fuerzas, no había comenzado mi proceso hormonal ni nada. (...) Dejé los estudios a los 18, arrepentidísimo toda la vida de haberlo dejado.”³⁵

Como podemos apreciar, existen numerosos frentes abiertos que deben abordarse para lograr que la negociación colectiva alcance su plena eficacia. Resulta imprescindible aprovechar al máximo este instrumento, ya que los convenios son herramientas con un alto potencial para la garantía y ampliación de los derechos laborales. Como expone Morales Ortega.” Junto a la regulación internacional, comunitaria, nacional y autonómica, hay que prestar una especial atención a aquellos instrumentos que inciden de manera más directa en las relaciones de trabajo, como son los convenios colectivos, pues son los soportes que pueden contener las distintas discriminaciones y, al mismo tiempo, pueden convertirse en los instrumentos idóneos para combatirlas.”

³⁵ Testimonio. “Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género” pg.43-44

7.1 Primer acuerdo sectorial de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

El pasado 16 de junio de 2025 la asociación nacional de grandes empresas de distribución (ANGED) junto con varios de los sindicatos, más representativos a nivel nacional: Comisiones Obreras, UGT, FETICO, y VALORIAN, han firmado el primer acuerdo del sector de la distribución de medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI.

“Supone la creación de un marco frente al acoso y la violencia hacia las personas LGTBI, que amplía el marco de protección y de igualdad de oportunidades para las personas LGTBI”, señaló ANGED.

“Se trata de un hito para la distribución comercial, no solo por ser el primer acuerdo sectorial LGTBI, sino por la relevancia del convenio colectivo de grandes almacenes el único a nivel nacional de todo el comercio y el más numeroso del sector privado en España con más de 240.000 trabajadores”³⁶

Este acuerdo, sin precedentes en el ámbito nacional, formaliza el compromiso del sector de grandes almacenes que engloba a más de 240.000 personas trabajadoras con la creación de entornos laborales, diversos inclusivos y seguros. A través de un marco común de actuación se establecen medidas específicas para la prevención y protección frente a la violencia y el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género al tiempo que se promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación y la conciliación con la vida personal, familiar y laboral.

Como destacó Matilde García Duarte, presidenta de ANGED, durante su intervención:

“El talento no entiende de género, orientación sexual, raza ni religión. Una empresa diversa es una empresa más rica, más competitiva e innovadora”. Subrayó además que la incorporación del talento femenino en la dirección ha supuesto una auténtica revolución silenciosa, gracias al cambio en la cultura corporativa y las barreras eliminadas.”³⁷

Algunas de sus disposiciones a destacar son las siguientes:

³⁶ Fuente: FETICO.es

³⁷ Fuente: EfeAgro.com

-Medidas de acceso al empleo: “Las empresas garantizarán la eliminación de estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.”

“Las empresas se comprometerán a difundir una política de selección que facilite la inclusión del colectivo LGTBI dentro de la empresa.”

-Medidas para la clasificación y promoción profesional: “Las empresas contarán con criterios objetivos para los procesos de promoción, con las habilidades y formación requerida detallada, con el objetivo de que no exista discriminación directa o indirecta hacia el colectivo LGTBI.”

-Permisos y beneficios sociales: “Las empresas garantizarán que los permisos beneficios sociales y derechos que otorga el convenio se apliquen a las familias diversas, sin discriminación por motivos de orientación e identidad sexual o expresión de género.”

Además, dentro de las definiciones previstas en el protocolo para la actuación frente al acoso y la violencia en el puesto de trabajo, el acuerdo incluye una gran variedad de términos, como intersexualidad, familia, LGTBI o transfobia, a efectos de que ninguna persona se quede al margen de la aplicación de este.

Como podemos comprobar, son muchos los pasos que siguen siendo necesarios para que el entorno laboral y empresarial sea completamente seguro para las personas del colectivo, sin embargo, se van produciendo avances en esa dirección. La firma del primer acuerdo sectorial de medidas para la igualdad, y no discriminación de las personas LGTBI representa un hito fundamental en la evolución del sindicalismo moderno y representa una herramienta real de transformación social. Este acuerdo no solo visibiliza el compromiso del sector de los grandes almacenes con los derechos LGTBI y con una sociedad más justa, sino que establece un marco normativo sólido para garantizar un entorno laboral seguro e inclusivo, que puede servir como referencia para la negociación de futuros convenios. Se trata de una muestra de que el sindicalismo valiente, dialogante y con sentido común puede lograr cambios estructurales que mejoren la vida de las personas y que sirvan como herramienta para construir el tipo de sociedad en la que queremos vivir.

8.MARCO PRÁCTICO:

8.1 Análisis de la Sentencia 00578/2024, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León del 22 de marzo de 2024.³⁸

Analizo la sentencia 00578/2024, como un ejemplo a destacar del tratamiento del derecho a la no discriminación por razón de identidad de género en nuestra jurisprudencia reciente.

La sentencia 00578/2024 resolvió en suplicación un recurso planteado frente a una sentencia anterior dictada por el juzgado de lo social número 1 de Valladolid, que declaró la improcedencia del despido acordado por la empresa. En la demanda, se había ejercitado acción para que se declarase el despido nulo o improcedente, amparándose en el primer caso en causa de discriminación por razón de identidad sexo, al considerar que se produjo a consecuencia de la operación de cambio de sexo a la que se sometió la trabajadora demandante.

La sentencia de instancia rechazó la causa de nulidad del despido descartando la relación entre la decisión empresarial y las razones invocadas en el escrito de demanda, al no haberse aportado indicios suficientes de discriminación para poder trasladar la carga de la prueba a la demandada.

Cabe destacar que a la trabajadora se le trataba con el nombre de Edmundo en la sentencia de instancia y como Celestina, nombre acorde a su auténtica identidad, en la sentencia del TSJ, lo que demuestra una mayor sensibilidad por parte del Tribunal

Finalmente, el despido fue declarado improcedente por un defecto formal en la notificación a la trabajadora, que adolecía de una mínima justificación.

En el recurso de suplicación, en lo que aquí interesa, se invocaba por la recurrente la infracción del artículo 14 de la Constitución Española, la normativa laboral y los artículos 2, 6, 9, 27 y 30 de la ley 15/ 2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y no discriminación, así como la interpretación jurisprudencial emanada del Tribunal Constitucional en materia de prueba indiciaria laboral, disposiciones que han sido analizadas en este trabajo.

La sala finalmente rechazó que se hubiera producido discriminación por el hecho de que el despido se acordara estando de baja la trabajadora por enfermedad, “dado que la

³⁸ STSJ.00578/2024| ECLI: ES: TSJCL:2024:128)

transexualidad no constituye enfermedad de ningún tipo”. Y por cuanto tampoco constaba acreditado que el empresario tuviera conocimiento del estado de salud de la actora y la incidencia que pudiera tener en el trabajo.

En la sentencia de suplicación se condensa la abundante jurisprudencia constitucional en relación a la inversión de la carga de la prueba a cargo de la empresa cuando se invoca la vulneración de un derecho fundamental, como es la discriminación por identidad sexual, exigiéndose que concurren indicios suficientes para que se pueda considerar acreditado que la causa de despido es esa, para, en base a los hechos probados de la sentencia de instancia y la falta de prueba que los desvirtuara, llegar a la conclusión de que no concurría nulidad del despido si no, como se ha dicho, un despido improcedente por defecto formal en la notificación de la causa que lo justificaba.

Estas sentencias resultan significativas por cuanto son escasos los casos que llegan ante los juzgados y tribunales sociales en los que se plantea demandas de despido por discriminación, que jurídicamente ha recibido mayor protección desde la entrada en vigor de la Ley 15/2022 de 12 de julio, Integral para la igualdad de trato y no discriminación, que hay que poner en relación con la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y personas LGTBI.

9.CONCLUSIONES.

A lo largo del presente trabajo, se ha puesto de manifiesto que, a pesar de los avances legislativos y sociales en materia de igualdad y reconocimiento de los derechos LGTBI, persisten situaciones estructurales de discriminación y exclusión, particularmente en el ámbito laboral.

En este contexto, se convierte en algo imperativo continuar reforzando la protección de los derechos laborales de las personas pertenecientes al colectivo, especialmente en una realidad sociolaboral compleja, dinámica y cambiante.

El acceso al empleo digno y el desempeño del trabajo no pueden estar condicionados de modo alguno, por la orientación o identidad sexual en un Estado social y democrático de Derecho como el que disfrutamos en España. Solo mediante la garantía efectiva de ese derecho será posible que las personas desarrollen su potencial, alcancen sus objetivos personales y tengan una vida plena.

Por ello, las políticas públicas deben orientarse decididamente a la erradicación de toda forma de discriminación, y más intensamente en el ámbito laboral.

Si bien se han registrado avances significativos en las últimas décadas, no podemos obviar que hasta un tiempo no muy lejano, estas personas han sido perseguidas y eliminadas.

Hoy en día, avances como la inclusión de la orientación o identidad sexual como motivo de discriminación en la aplicación del artículo 14 de la Constitución Española y avances legislativos como la reciente aprobación de la Ley 4/2023 (que reconoce el cambio registral de sexo, impulsa la creación de códigos éticos y protocolos anti acoso, entre otras medidas) o el Real Decreto 1026/2024 (que aborda cuestiones tan importantes como el acceso al empleo, los permisos y beneficios sociales, y establece un régimen disciplinario para las empresas infractoras sin precedentes) hacen de nuestro ordenamiento uno de los más garantistas e inclusivos de todo el panorama internacional.

Si pudiera dirigirme a nuestros políticos, defensores de los intereses del pueblo, les pediría que no dejaran de lado esta causa, que se acordaran de aquellos que han permanecido siempre en las sombras, y que reforzaran la protección en medidas que he destacado a lo largo de este trabajo como:

-El acceso al empleo: Ya que la igualdad en el acceso al empleo no es solo un derecho, sino una necesidad para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. La inclusión

laboral de todos los ciudadanos por igual debe de ser una prioridad en todas las políticas públicas, fomentando un entorno en el que todas las personas, independientemente de sus circunstancias, tengan las mismas oportunidades.

Como sociedad debemos exigir un acceso equitativo al empleo, libre de sesgos y discriminación.

-Vías de denuncia firmes y sin consecuencias para la víctima: Que protejan a la víctima eficazmente, eliminando cualquier tipo de posible represalia, asegurando la reparación del daño.

-Una negociación colectiva ambiciosa y comprometida, capaz de incorporar cláusulas específicas que resuelvan los problemas reales de las personas LGTBI, formando previamente a los negociadores en el ámbito de la igualdad LGTBI para que sean conocedores de su situación y puedan elaborar respuestas eficaces.

-Y por último, a nuestros jueces y tribunales les pediría una interpretación de las normas orientada a la protección de una parte de la sociedad que históricamente ha sido discriminada y que, en la actualidad, lo sigue siendo en muchos aspectos.

Para concluir, me gustaría citar a Samanta Hudson, activista trans, durante su intervención en el Orgullo de 2025: “Antes de todos estos cambios legislativos, las que se dejaron la vida y las que estuvieron al pie del cañón para reivindicar su derecho a existir fueron las travestis, las trans, los homosexuales. Gracias a todas y todos ellos estamos aquí, disfrutando de los derechos que tenemos hoy. Derechos que se nos deberían garantizar simplemente por existir.”

Muchas Gracias.

10.BIBLIOGRAFÍA

10.1 Sentencias y jurisprudencia:

“Comunicación de la Comisión al parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones. Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025”

BOE.ES – Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

BOE.es Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco legal para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación consultado el 30/06/2025.

BOE.es -Pleno. Sentencia 67/2022, de 2 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.

Discriminación por identidad de género-STC 67/2022 de 2 de junio, N73, publicado en agosto 2022

EUR-LEX- Accedd to European Union Law. Documento 2008CJ0147, “Asunto C-147/08, Jurgen Romer contra Freie und Hansestadt Hamburg” consultado el 30/6/2025.

Iberley.es NC-356/21, Tribunal de Justicia de la Unión Europea., del 12 de enero de 2023. Iberley.es- Sentencia Constitucional número 17/2007 Recurso de amparo 2192-2003 de 12 de febrero de 2007. Publicado el 12/02/2007

Ley 77/1978, del 26 de diciembre, de modificación de la ley de peligrosidad y Rehabilitación Social y de su Reglamento, BOE, núm.10, de 11 de enero de 1978.

“PLAN DE IGUALDAD” Sentencia 147/2024, 12 de noviembre -DiarioLaLey.es. consultado el día 30/06/2025

Sentencia 00578/2024 TSJ. Castilla y León- social. La ley digital ECLI: ES: TSJCL:2024:1283

10.2 Revistas/prensa/ publicaciones análogas:

Abad.T. *“Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España.”* UGT.2020.

Archivo Histórico Provincial de Málaga (2018). *“Ley de Vagos y Maleantes.”* Asturias laica .com - *“La represión contra las lesbianas durante el franquismo en el patronato de protección de la mujer”* 2025. Consultado el día 04/06/2025

Colina Martín, S. *“La cooperación internacional para el desarrollo y la protección de los derechos de las personas LGTBI”: un análisis comparado.* Revista Internacional de Cooperación y Desarrollo”2020. núm7. Pp.68-87.

Confederación sindical independiente FETICO- *“FETICO lidera la firma del acuerdo sectorial LGTBI en grandes almacenes. Un hito social con respaldo del ministerio de igualdad”*.2025.

Cuacos, E. “*Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas*”, 2024. departamento jurídico de Grupo Data. Consultado el día 1/07/2025

Data Base. ILGA WORLD. “*Protección constitucional contra la discriminación*” 2025.

De Benito, E. «*40º aniversario de la despenalización de la homosexualidad en España*».2018 El País. ISSN 1134-6582.Consultado el día 03/06/2025

EFEAGRO- “*Los grandes almacenes firman un protocolo contra la violencia y acoso LGTBI*”, -política de igualdad, publicado por EFE Agro. 2025.

Esteve Alguacil, L. “*Análisis del Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Revista para el análisis del Derecho.*”. Núm 2.2025. Universitat Pompeu Fabra.

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. “*Guía de aplicación del RD 1026/2024 de 8 de octubre de 2024.*”2024.

Gahete Muñoz, S. “*Ser homosexual durante el franquismo. Su rastro en los expedientes del Juzgado Especial de Madrid para la aplicación de la Ley de Vagos y Maleantes (1954-1956)*”.2021. Cuadernos de Historia Contemporánea.Vol. 43, 185-200.

Guadalupe Forés, C.J. Y Hernández Rodríguez, M. J. La Ley 4/2023, “*Procedimiento de rectificación registral de la mención relativa al sexo. Avances y dificultades que plantea la ley Trans*”.2024. El derecho.com

“*Guía para no perderse en el Real Decreto 1026/2024*”, anexo.2024. Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

La Sexta.com “*la orientación sexual marca la brecha salarial: los hombres gais cobran menos que los hombres heterosexuales.*” 2021.

La sexta-*La orientación marca la brecha salarial.*2021. La Sexta.com, noticias/sociedad.

López Wiesenthal, A- “*Un repaso a las sentencias que nos ha dejado la ley integral para la igualdad de trato y no discriminación*” *Relaciones Laborales y prevención*”.2023, ARANZADI LA LEY,

López Wiesenthal, A. “*Real decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Análisis del Real decreto y algunos interrogantes*”. 2024.Consultado el día 1/07/2025

Maneiro Vázquez, Y. – “*La aplicación de la dere 2000/78/CE por el Tribunal de Justicia: avances recientes en la lucha contra la discriminación.*” 2016.Revista Española de Derecho del Trabajo, Núm. 191.

Martínez Moreno, C. “*Documentación Laboral*”,2024, Núm. 131, PÁGS 13–27.

Morales Ortega, J.M. “*Nuevas causas y perfiles de discriminación e instrumentos para la tutela antidiscriminatoria en el nuevo contexto tecnológico-social.*” 2020.Congreso Internacional Discriminación y nuevas realidades económicas, tecnológicas y sociales.

Nieto Rojas.P, “*El complicado entramado normativo de planes de igualdad y protocolos en las empresas. Algunas reflexiones sobre protocolos anti-acoso y de gestión de la diversidad.*”2023. Universidad Nacional de Educación a distancia.

Rojo, E “*Transexualidad. Despido improcedente, y no nulo, por no haber quedado acreditada discriminación. Notas de las sentencias del TSJ de Castilla Y León de 22 de marzo de 2024 y Juzgado de lo Social núm. 1 de Valladolid de 30 de marzo de 2023.*” 2024. El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada crítica a las nuevas realidades laborales.

Todoí, A. “*¿Cuáles son los indicios suficientes para la inversión de la carga de la prueba en materia de vulneración de derechos fundamentales?*” 2020.Argumentos en derecho laboral. Blog.

10.3 Libros:

Sempere Navarro A. “*Derecho Social de la Unión Europea. Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social* ”.2023, p.305-476.

Testimonios: CONCHA.G y RERRANZ.D “*Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*”. Imop Insights. 2023.Instituto de la mujer. Equipo investigador dirigido por Concha Gabriel y coordinado por Diego Herranz. Coordinación: Subdirección General para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.

UGARTE PÉREZ, F. J). *Una discriminación universal. La homosexualidad bajo el franquismo y la transición*. Egales Editorial, Barcelona-Madrid, 2008, p. 49-78.

Morales Ortega, J. “*Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*”. Ediciones Laborum SL ,2022, p, 96-129.

10.4 Anexos:

“*Guía para no perderse en el Real Decreto 1026/2024*”, anexo.2024. Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Gráfica IlgaWorld.com