

Quintanilla Navarro, R. Y.
Sempere Navarro, A.V.
Directores

LOS CONTENIDOS LABORALES EN LAS NUEVAS LEYES SOCIALES

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

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.

Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

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.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970 / 932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos.

© Los autores

Editorial DYKINSON, S.L.
Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykison.es> / <http://www.dykinson.com>

ISBN: 979-13-7006-098-5
Depósito Legal: M-5673-2025
DOI: <https://doi.org/10.14679/3733>

ISBN electrónico: 979-13-7006-465-5

Maquetación:
Besing Servicios Gráficos S.L.
besingsg@gmail.com

Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

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.

Quintanilla Navarro, R. Y.
Sempere Navarro, A.V.

Directores

Autores

Alarcón Castellanos, M^a. M.

Boró Herrera, F.

Charro Baena, P.

Duro Carrión, S.

García Gil, M.B.

González García, S.

Lasaosa Irigoyen, E.

Mateos y de Cabo, O. I.

Merino San Román, J. C.

Morales Vállez, C.

Ortiz de Solórzano Aurusa, C.

Pérez Campos, A.I.

Quintanilla Navarro, R. Y.

Ramo Herrando, M. J.

Romeral Hernández, J.

Sempere Navarro, A. V.

Ciencias Jurídicas y Sociales

Ciencias de la Salud

Ciencias Experimentales y Tecnología

Ingeniería y Arquitectura

Arte y Humanidades

Índice

Prólogo	13
Carmen Sánchez Trigueros	
Capítulo I. Las nuevas leyes sociales desde la perspectiva de sus contenidos laborales	19
Quintanilla Navarro, R. Y. - Sempere Navarro, A. V.	
I. INTRODUCCIÓN	20
II. LEY ORGÁNICA 8/2021, DE 4 DE JUNIO, DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA (LOPIVI).....	23
1. Principios internacionales inspiradores	23
2. Una tendencia normativa persistente.....	25
3. Alcance de la LOPIVI	25
III. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN (LITND)	27
1. Antecedentes y objetivos.....	27
2. Caracteres generales.....	28
3. Motivos de discriminación proscritos.....	29
4. Dinámica de la tutela	42
5. Tipos de discriminación.....	43
6. La acción positiva	46
7. La indemnidad	47
8. Contenidos laborales adicionales.....	50
IV. LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (LOGILS)	52
1. Alcance general y contexto	52
2. Principales aspectos laborales.....	54
V. LEY ORGÁNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO (LOSSR)	57
1. Caracterización general y contexto.....	57
2. Principales aspectos sociolaborales	58
VI. LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI (LEY LGTBI)	59

1.	<i>Caracterización general y contexto</i>	59
2.	<i>Principales aspectos sociolaborales</i>	60
VII.	APUNTE FINAL	61
Capítulo II.	Supervisión de la contratación de los centros educativos	65
	Duro Carrión, S.	
I.	INTRODUCCIÓN	65
II.	ANTECEDENTES Y CONTEXTO NORMATIVO	67
III.	PRINCIPIOS Y DERECHOS EN LIZA	71
IV.	DE LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA, LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN Y EL COORDINADOR/A DE BIENESTAR Y PROTECCIÓN	75
V.	DE LA SUPERVISIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS	78
VI.	DE LA FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y RESPONSABILIDAD DIGITAL	81
VII.	CONCLUSIONES	83
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	85
Capítulo III.	Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia	87
	Morales Vález, C.	
I.	EL ARTÍCULO 57.3 DE LA LOPIVI	87
II.	EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR	91
III.	INCIDENCIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS	92
IV.	LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL	97
V.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INEPTITUD DEL TRABAJADOR	98
VI.	INCIDENCIA EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO	98
VII.	LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EMPLEADORA	99
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	100
Capítulo IV.	Ampliación del ámbito subjetivo de aplicación frente a la igualdad y a la no discriminación y medidas de protección y de garantía en la LITND	101
	Mateos y de Cabo, O. I.	
I.	EL PRINCIPIO BÁSICO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978, EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA	101

II.	EL PROBLEMA JURÍDICO DEL RANGO NORMATIVO DE LA LITND: ¿ES VERDADERAMENTE INTEGRAL COMO DESARROLLO NORMATIVO DEL ART. 14 CE?	109
III.	LA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN FRENTE A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA LITND	116
IV.	LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE GARANTÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN	125
Capítulo V. Conceptos y categorías jurídicas sobre discriminación y su interpretación		135
Charro Baena, P.		
I.	LAS CATEGORÍAS DE DISCRIMINACIÓN Y SUS CONCEPTOS	135
1.	<i>Discriminación directa y discriminación indirecta</i>	137
2.	<i>Discriminación por asociación y discriminación por error</i>	138
3.	<i>Discriminación múltiple e intersectorial</i>	143
4.	<i>Actuaciones discriminatorias</i>	145
II.	LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	149
III.	INTERPRETACIÓN DE LA NORMA Y PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA	151
IV.	BIBLIOGRAFÍA	152
Capítulo VI. El acceso al empleo en la LITND		155
Alarcón Castellanos, M ^a . M.		
I.	INTRODUCCIÓN	155
II.	ALCANCE DEL DEBER DE TRATO IGUAL Y LA PROHIBICION DE DISCRIMINAR EN EL ACCESO AL EMPLEO CONTENIDA EN LA LITND	156
1.	<i>Aproximación al deber de igualdad de trato y no discriminación</i>	156
2.	<i>El deber de trato igual y las medidas de discriminación positiva</i>	159
3.	<i>Aproximación a los factores discriminatorios de la LITND</i>	163
4.	<i>Aproximación a los tipos de discriminación a la luz de la LITND</i>	164
III.	ÁMBITOS A LOS QUE ALCANCE LA PROHIBICIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO	167
1.	<i>La dimensión privada en el acceso al empleo</i>	168
2.	<i>La dimensión pública en el acceso al empleo</i>	173
3.	<i>El acceso al empleo autónomo</i>	175
IV.	CONTROL DEL RESPETO DEL DEBER DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR LA LITND Y CONSECUENCIAS DE SU INCUMPLIMIENTO	175
V.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL ACCESO AL EMPLEO	180
1.	<i>La inteligencia artificial y el acceso al empleo</i>	180
VI.	BIBLIOGRAFÍA	184

Capítulo VII. Nuevas obligaciones para las empresas	187
Merino San Román, J. C.	
I. INTRODUCCIÓN	187
II. OBJETIVOS DE LA LITND	189
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO DE LA NORMA DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL	190
IV. ACCESO AL EMPLEO POR CUENTA AJENA, PÚBLICO O PRIVADO	193
V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN.....	195
VI. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	197
VII. INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	198
VIII. OBLIGACIONES PARTICULARES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	201
IX. AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	202
X. APUNTE FINAL	204
XI. BIBLIOGRAFÍA	205
Capítulo VIII. Nuevo papel de la representación legal de la plantilla en materia de responsabilidad social corporativa	207
Ramo Herrando, M. J.	
I. INTRODUCCIÓN	207
II. ASPECTOS LABORALES DE LA LITND	208
III. COMPETENCIAS DE LA RLPT EN MATERIA RETRIBUTIVA	210
IV. NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND	212
1. <i>Igualdad de trato y no discriminación en la negociación colectiva</i>	212
2. <i>Las acciones de responsabilidad social en la empresa</i>	213
3. <i>Las medidas de acción positiva</i>	216
4. <i>Los códigos de conducta y buenas prácticas</i>	218
5. <i>Especial referencia al colectivo LGTBI</i>	219
V. LAS NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND SIN REFLEJO EN EL ARTÍCULO 64 ET	221
VI. A MODO DE CONCLUSIÓN.....	222
Capítulo IX. Plan anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social	225
Boró Herrera, F.	
I. INTRODUCCIÓN	225
II. PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2021-2023	226

I.	<i>Eje 1.2 La igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo.</i>	228
III.	PLAN INTEGRADO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA 2023.....	229
IV.	SANCIONES PROPUESTAS POR EL OEITSS EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y DE HOMBRES Y DE OTRO TIPO DE DISCRIMINACIONES (2016-5/2023).....	233
V.	ACTUACIONES EN OTROS COLECTIVOS AFECTADOS POR LA DISCRIMINACIÓN.....	237
VI.	CONCLUSIONES.....	238
VII.	BIBLIOGRAFÍA.....	239
VIII.	ANEXO.....	241
 Capítulo X. Obligaciones empresariales de prevención y sensibilización en el ámbito laboral		243
Romeral Hernández, J.		
I.	CUESTIONES PREVIAS.....	243
II.	OBLIGACIÓN DEL EMPRESARIO DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	245
I.	<i>Ámbito objetivo de la obligación</i>	247
2.	<i>Ámbito subjetivo de la obligación</i>	249
3.	<i>Ámbito espacial</i>	249
III.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	250
I.	<i>Plan de prevención</i>	251
2.	<i>Evaluación de riesgos</i>	252
3.	<i>Información</i>	255
IV.	MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN.....	256
I.	<i>Formación</i>	256
2.	<i>Código de buenas prácticas</i>	258
V.	GESTIÓN DEL RIESGO.....	260
I.	<i>Protocolos de actuación</i>	260
2.	<i>Resolución de conflictos</i>	261
3.	<i>Sistema de seguimiento y control</i>	264
VI.	COLABORACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	265
VII.	DISTINTIVO EMPRESARIAL.....	267
VIII.	BIBLIOGRAFÍA.....	268

Capítulo XI. Bonificación del 100% de la cuota empresarial si contrata a sustituto/a de víctima de violencia sexual	271
García Gil, M. B.	
I. INTRODUCCIÓN.....	271
II. CONCEPTO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL.....	273
III. BONIFICACIÓN DE LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL CONTRATO DE SUSTITUTO/A DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL.....	277
IV. OTRAS MEDIDAS LABORALES CONTENIDAS EN LA LEY 10/2022.....	281
 Capítulo XII. Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia sexual	 285
González García, S.	
I. La garantía integral de la libertad sexual.....	285
1. Ámbito de aplicación.....	286
2. El carácter integral y transversal de la norma.....	287
II. Derechos laborales.....	288
1. Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta ajena.....	289
2. Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta propia.....	295
3. Derechos reconocidos a las funcionarias.....	296
III. Derechos en materia de Seguridad Social.....	297
IV. Conclusiones.....	303
V. BIBLIOGRAFÍA.....	303
 Capítulo XIII. Las nuevas situaciones especiales de Incapacidad Temporal traídas por la Ley Orgánica de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo	 305
Lasaoa Irigoyen, E.	
I. INTRODUCCIÓN.....	305
II. MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA.....	306
1. Definición.....	306
2. Régimen jurídico: particularidades.....	309
III. INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.....	312
1. Definición.....	312
2. Régimen jurídico: particularidades.....	314
IV. GESTACIÓN DESDE LA SEMANA TRIGÉSIMO NOVENA.....	315
1. Definición.....	315
2. Régimen jurídico: particularidades.....	317
V. REFLEXIONES FINALES.....	318

Capítulo XIV. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.	
Análisis del art. 14 de la ley LGTBI	321
Pérez Campos, A. I.	
I. INTRODUCCIÓN	321
II. LA PROTECCIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI	323
1. <i>Delimitación conceptual</i>	324
2. <i>Antecedentes</i>	326
III. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI	332
1. <i>Obligaciones de las Administraciones Públicas</i>	333
2. <i>Medidas de Apoyo y Promoción</i>	338
IV. EL IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI	343
V. REFLEXIÓN FINAL	345
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	346
Capítulo XV. Integración sociolaboral de las personas trans	349
Ortiz De Solórzano Aurusa, C.	
I. INTRODUCCIÓN	349
II. ENTORNO NORMATIVO	351
III. PRECISIONES TERMINOLÓGICAS	354
IV. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS EN LA LEY LGTBI	357
1. <i>Medidas en el ámbito laboral para la integración sociolaboral de las personas trans</i>	357
2. <i>La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans</i>	362
V. CONCLUSIÓN	363
VI. BIBLIOGRAFÍA	365
VII. DOCUMENTACIÓN	366

Capítulo XIV.

Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Análisis del art. 14 de la ley LGTBI

Pérez Campos, A.I.

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos*

DOI: <https://doi.org/10.14679/3731>

Sumario: I. Introducción. II. La protección jurídico-laboral de la igualdad de trato de las personas LGTBI: 1. Delimitación conceptual: 1.1. Ámbito de aplicación subjetivo. 1.2. Ámbito de aplicación objetivo. 2. Antecedentes: 2.1. Marco normativo europeo. 2.2. Marco normativo nacional. Un apunte sobre la protección jurídica de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las CCAA. III. El papel de las administraciones públicas en la igualdad de trato de las personas LGTBI: 1. Obligaciones de las Administraciones Públicas: 1.1. Promoción y garantía de igualdad de trato y oportunidades. 1.2. Formación profesional. 1.3. Campañas divulgativas. 2. Medidas de Apoyo y Promoción: 2.1. Indicadores de igualdad. 2.2. Distintivo de igualdad LGTBI. 2.3. Cumplimiento y fiscalización. 2.4. Fomento de la Igualdad en el empleo: A) Subvenciones de fomento del empleo. B) Códigos éticos y protocolos. IV. El impulso de la negociación colectiva en la protección de la igualdad de las personas LGTBI. V. Reflexión final. VI. Referencias bibliográficas.

I. INTRODUCCIÓN

La aprobación 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 ha supuesto un significativo impulso con respecto a la protección de este colectivo. Como expresamente indica la exposición de motivos de la citada norma “Esta Ley supone un importante avance en el camino recorrido hacia la igualdad y la justicia social que permite consolidar el cambio de concepción social sobre las personas

LGTBI”. Se trata de una ley de las denominadas transversales que vienen caracterizadas, entre otros aspectos, por la variedad de sus contenidos, que abarcan también los laborales o de seguridad social, con o sin modificación de los textos fundamentales preexistentes¹; de hecho, la mencionada norma tan sólo contiene unas pocas previsiones con incidencia sobre los derechos laborales de las personas LGTBI².

En una valoración general de la mencionada norma, cabe señalar que representa un paso hacia adelante en la actual configuración del derecho a la igualdad de trato y la prohibición de discriminación, en particular, para las personas trans y para todo el colectivo LGTBI, por diferentes motivos, tales como por entender la diversidad como un valor, por asegurar la cohesión social promoviendo el derecho a la igualdad de trato y la prohibición de discriminación en el empleo. No obstante, en el concreto ámbito laboral la regulación de las medidas de actuación puede quedar en cierto modo diluidas, salvo excepciones, en lo que refiere a su aplicación real y efectiva. Como muestra de ello, puede destacarse el art. 14 objeto de este estudio donde el legislador a pesar de que el título del precepto alude a la igualdad de trato de las personas LGTBI en el ámbito laboral, en realidad se dirige a las Administraciones públicas como garantes del establecimiento de una serie de medidas y acciones políticas tomadas en defensa de la igualdad para este colectivo.

Las personas trans en nuestra sociedad han protagonizado una larga lucha para conseguir desarrollarse socialmente en el género al que sienten pertenecer. En el ámbito laboral, las personas LGBTI siguen sufriendo discriminación en el proceso de contratación, en el lugar de trabajo y al final de la carrera profesional, muchas tienen dificultades para encontrar un empleo justo y estable, lo que puede aumentar el riesgo de pobreza y de exclusión social³. Como indica la exposición de motivos, según datos de 2020 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en España, el 42 % de las personas LGTBI se han sentido discriminadas en el último año. Los datos también son preocupantes en lo que respecta a la situación en nuestro país de las personas trans: El 63 % de las personas trans encuestadas en España manifiesta haberse sentido discriminadas en los últimos doce

1 GOERLICH PESET, J.M.: “Normas ómnibus, leyes transversales y sistema jurídico”, *Labos*, Vol. 4, Número extraordinario “Tormenta de reformas”, 2023, pág.9.

2 LOUSADA AROCHENA, E.: “Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad (2022-2023)”, e- *Revista Internacional de la protección social*, núm.1, 2023, pág. 28.

3 La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) constató que, en realidad, la discriminación en la UE por motivos de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales estaba aumentando: el 43 % de las personas LGBT declararon haberse sentido discriminadas en 2019, frente al 37 % en 2012. 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*. Bruselas, 12.11.2020. COM(2020) 698 final.

meses. En algunos ámbitos, como el laboral, la discriminación es especialmente elevada: El 34 % asegura haber sido discriminadas en este ámbito. Las personas trans también presentan mayores dificultades para acceder al empleo (un 42 % de las personas trans encuestadas afirma haber sufrido discriminación estando en búsqueda activa de empleo).

Por razones de orden cronológico y contextualización, conviene mencionar otras normas que, teniendo un alcance más general, no dejan de afianzar las bases de un mercado laboral libre de discriminación y violencia contra las personas trans, entre las que cabe destacar: la LITND y la LOGILS. En este sentido, se ha apuntado que “la técnica empleada podría haber sido mejorada si se hubiera procedido a una integración mediante la refundición de todas las leyes referidas a la igualdad y no discriminación”⁴, pero no se ha hecho así: se ha preferido recurrir a normas superpuestas prestando especial atención a los criterios de interacción entre las nuevas disposiciones y las anteriores, lo que podría en determinados casos incorporar problemas de seguridad jurídica, derivados en su mayor parte de la dificultad en la inserción en el sistema jurídico de normas transversales.

Siguiendo las consideraciones anteriores, este estudio realiza un análisis jurídico del art. 14 Ley 4/2023, de 28 de febrero y de su aplicación real y efectiva en la igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

II. LA PROTECCIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI

El art. 14 Ley 4/2023 de las personas LGTBI objeto de este estudio, aborda el papel de las Administraciones públicas como garantes de la igualdad de trato de las personas LGTBI en el trabajo. La mencionada norma se centra en reconocer el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley, para continuar con un listado de medidas en favor de la consecución de dicha igualdad.

A efectos de poder determinar la aplicación y eficacia de las medidas conviene detenerse previamente, en un rápido repaso, tanto sobre el ámbito de aplicación de quienes están amparados por la norma y qué causas o motivos de discriminación resultan prohibidos, como sobre la evolución del marco normativo aplicable.

4 LÓPEZ CUMBRE, L.: “Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres: ¿Concurrencia o necesidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023.

1. Delimitación conceptual

1.1. Ámbito de aplicación subjetivo

El artículo segundo de la Ley 4/2023 de las personas LGTBI establece de forma genérica que se aplicará a “toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico”.

El art. 1 de la citada norma señala “esta Ley tiene por finalidad garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias”. En consecuencia, bajo el paraguas de “personas LGBTI” conviven cuatro colectivos con distintas posiciones y reconocimiento social, y el espacio laboral no hace sino reflejar o replicar lo que ocurre en el contexto social global.

Por otra parte, en una interpretación literal de la norma el título invita a reflexionar sobre el por qué diferencia entre personas trans y personas LGTBI, cuando dentro de esta expresión se incluyen al colectivo de personas trans. De hecho, la exposición de motivos de la mencionada norma señala que “El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad”. La razón de esta aparente distinción podría obedecer a que el legislador ha querido visualizar la mayor discriminación que sufren las personas trans frente al resto. No obstante, esta diferenciación parece ser más aparente que real, pues como indica la exposición de motivos “la aprobación de este marco normativo supone dar un salto cualitativo en la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y en la lucha contra las discriminaciones que sufren y siguen siendo notables”.

1.2. Ámbito de aplicación objetivo

Como se ha venido señalando, el objetivo principal de la nueva norma es la de garantizar y promover el derecho a la igualdad de las personas LGTBI, así como de sus familias. A estos efectos, la Ley establece los principios de actuación de los poderes públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tan-

to públicas como privadas, y prevé medidas específicas destinadas a la prevención, corrección y eliminación, en los ámbitos público y privado, de toda forma de discriminación. Por su parte, el artículo 4 de la Ley establece que “Los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, desarrollarán todas las medidas necesarias para reconocer, garantizar, proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas LGTBI y sus familias”.

Del análisis de las causas aplicables a los trabajadores LGTBI se incluye la “orientación e identidad sexual”, la “expresión de género” y las “características sexuales”. La ampliación de las características sexuales como una causa o indicio de discriminación, es una de las modificaciones novedosas aplicables a este colectivo respecto de lo señalado por su antecesora, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante LITND).

En consecuencia, las causas de discriminación prohibida son las relativas a la discriminación por razón de “sexo”, “orientación e identidad sexual”, “expresión de género” y “características sexuales”, términos éstos en algunos casos de difícil distinción y que han sido objeto de interpretaciones tanto por parte de la doctrina académica⁵ como por los jueces y tribunales⁶.

En esta línea de interpretación, para entender las causas o motivos de discriminación que afectan a este colectivo, debemos tener muy en cuenta la distinción existente entre sexo y género y la aclaración de conceptos dada por el Tribunal Constitucional que constituye todo un referente jurisprudencial al ser la primera vez que se plantea ante el citado órgano jurisdiccional una denuncia de discriminación por razón de identidad de género⁷. Estos dos términos a menudo se confunden e, incluso, los podemos ver utilizados como si fueran sinónimos. Como indica el alto tribunal, el sexo es un “término que hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a varones y mujeres”, en tanto que el género es una construcción sociocultural que varía según el tiempo, la sociedad y el lugar, y define los rasgos característicos de lo que se considera masculino y femenino en una sociedad determinada, de forma que el género de una persona no tiene por qué coincidir con el sexo asignado al nacer, ya que hay personas de sexo masculino y género femenino

5 SAEZ LARA, C.: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022, págs. 43-65. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.03>
CANO GALÁN, Y.: “Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio?”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2022.
REQUENA MONTES, O.: “¿Apuntalando las bases de un derecho del trabajo con perspectiva de identidad de género?”, *Lex social*, vol.13, núm.1, 2023.

6 STC 67/2022, de 2 de junio de 2022 (RTC 2022, 67).

7 Véase un comentario en MALDONADO MONTOYA, J.P.: “Discriminación por razón de identidad y expresión de género en las relaciones laborales”, núm. 262, 2023.

y viceversa. Por tanto, la identidad hace referencia a quien es y cómo se siente una persona independientemente del sexo con el que nace. En paralelismo con la distinción entre sexo y género, distingue la sentencia entre “orientación sexual”, como preferencia por establecer relaciones afectivas con personas de uno y otro sexo, e “identidad de género”, como identificación de una persona con caracteres definitorios del género que pueden coincidir o no con el sexo que se le atribuye, en virtud de los caracteres biológicos predominantes que presenta desde su nacimiento.

El legislador, a diferencia del de la LITND y quizá ante las críticas vertidas sobre esta por la ausencia de definiciones sobre la orientación, identidad sexual, sí que incorpora en la Ley 4/2023 de las personas LGTBI unas nociones básicas sobre las causas de discriminación, incluyendo la discriminación por expresión de género, aunque de forma sorprendente guarda silencio sobre la discriminación por “características sexuales”. Sin entrar en la disyuntiva de si estos conceptos “expresión de género” y “características sexuales” son sinónimos o si se refieren a estados o condiciones diferentes, porque la respuesta no es sencilla, el legislador se ha limitado a definir la discriminación por expresión de género de forma vaga e imprecisa, señalando que “es la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual”. En este sentido, podría entenderse que la ausencia de definición se podría justificar porque se entiende que son expresiones sinónimas. La discriminación por características sexuales podría incluir actos de discriminación dirigidos hacia personas que se desvían de las normas de género tradicionales en su expresión de género y que podría tener repercusión en el empleo.

Por tanto, el problema de distinción entre sexo y género por los que se discrimina y que en el ámbito de la LITND se calificó por la doctrina científica de “galimatías jurídico”⁸, al contemplar las normas los términos “identidad sexual” e “identidad de género” como coincidentes, hasta el punto de definirlos conjuntamente. Aún cuando ello no debería ser así, se mantiene en la Ley 4/2023 e incluso se amplía esa línea de indefinición y confusión al incorporar como causa de discriminación “las características sexuales” que no define y que en cierto modo podría resultar coincidente con la discriminación por “expresión de género”.

2. Antecedentes

Como es sabido, las personas LGTBI han venido soportando históricamente situaciones de discriminación en el lugar de trabajo que se ha podido manifestar de diversas formas, siendo las más representativas la falta de oportunidades laborales, el acoso labo-

8 CANO GALÁN, Y.: “Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio?”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2022, citado.

ral, la negación de ascensos y otros problemas relacionados con el empleo. En diferentes países, se han promulgado leyes y regulaciones que buscan proteger los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Marco normativo que, como regla general, prohíbe la discriminación laboral basada en la orientación sexual y la identidad de género. No obstante, como ha señalado la doctrina científica “la tutela antidiscriminatoria del colectivo LGTBI, en el mundo del trabajo, se inserta en el marco de un tardío reconocimiento en la agenda política y normativa de la prohibición de discriminación por orientación e identidad sexual a nivel internacional, en la UE y en España”⁹.

En este contexto, parece conveniente realizar un sucinto repaso sobre el marco normativo europeo y nacional antidiscriminatorio, a efectos de determinar el alcance y evolución de la protección jurídico laboral de las personas LGTBI frente a actos discriminatorios en el empleo.

La igualdad de las personas LGTBI en el ámbito laboral es un desafío global, aunque la situación puede variar significativamente de un país a otro. Diferentes países han promulgado leyes que prohíben la discriminación laboral basada en la orientación sexual, identidad de género y otras características relacionadas con la comunidad LGTBI. Estas leyes buscan garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el empleo. España, es uno de los países con un marco normativo más avanzado y protector de los derechos de las personas LGTBI.

2.1. Marco normativo europeo

A nivel europeo, la igualdad y la no discriminación son valores esenciales y derechos fundamentales de la UE, consagrados en sus Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales. La igualdad de oportunidades es también una de las bases del pilar europeo de derechos sociales. La Comisión Europea, el Parlamento y el Consejo, así como los Estados miembros, comparten, todos ellos, la responsabilidad de proteger los derechos fundamentales y la igualdad para todos. La propia exposición de motivos de la Ley 4/2023 nos ofrece una información amplia sobre la evolución normativa a nivel nacional e internacional.

El artículo 21 de la Carta de los derechos fundamentales de la UE prohíbe «toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual»¹⁰.

9 SAEZ LARA, C.: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”... cit., pág.45.

10 DOUE 30 marzo 2010.

La UE ha adoptado una serie de Directivas para promover la igualdad y la no discriminación en el lugar de trabajo, que incluyen aspectos relacionados con la orientación sexual, aunque sin referencias explícitas al colectivo LGTBI. Así, la Directiva 2000/78/CE establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohibiendo la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de orientación sexual. En su artículo 1 determina que su objetivo consiste en “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 Directiva 2006/54/CE refundida sobre género protege a las personas transgénero en su vida profesional frente a la discriminación debida al cambio de sexo. No obstante, resulta sorprendente que en ninguna Directiva antidiscriminatoria se mencione, ni se proteja la identidad sexual como causa de discriminación de forma explícita. Para garantizar una mejor aplicación de la Directiva 2006/54/CE, el Parlamento Europeo redactó la Resolución de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, impulsando la importante tarea que supone eliminar la discriminación en el empleo y suscitando mecanismos de control para ello¹¹.

Por otra parte, también se ha desarrollado en los últimos años una especial preocupación por la discriminación que sufre el colectivo LGTBI, aprobándose una serie de medidas que tienen como objetivo su protección. Así la Estrategia de Igualdad LGBTIQ de la UE 2020-2025 señala expresamente que “La Unión Europea debe estar a la vanguardia de los esfuerzos para proteger mejor los derechos de las personas LGBTIQ”¹². En el ámbito laboral, las personas LGBTIQ siguen sufriendo discriminación en el proceso de contratación, en el lugar de trabajo y al final de la carrera profesional, al contrario de lo que establece la legislación de la UE al respecto. De entrada, muchas tienen dificultades para encontrar un empleo justo y estable, lo que puede aumentar el riesgo de pobreza, exclusión social y carencia de hogar. Además, también indica que las personas trans se enfrentan a obstáculos adicionales a la hora de acceder al mercado laboral¹³.

11 Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2017/C 093/04). DOUE 24 marzo 2017.

12 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* de 12 de noviembre de 2020. COM(2020) 698 final.

13 Comisión Europea, Dirección General de Justicia y Consumidores, *Legal gender recognition in the EU: the journeys of trans people towards full equality*, Publications Office, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2838/50202>.

En definitiva, la Estrategia se basa en la visión de una Europa en la que todas las personas, en toda su diversidad, sean iguales y puedan vivir sus vidas libremente, sin importar su orientación sexual, identidad, expresión de género o características sexuales.

En la Comunicación de la Comisión Europea de 12 de noviembre de 2020 Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025¹⁴ se establece que la Directiva sobre la igualdad de género consagra el derecho de toda persona a no ser discriminada ni acosada por razón de su sexo —ni por motivos relacionados con el cambio de sexo— en lo que se refiere al acceso al empleo, las condiciones de trabajo (incluida la retribución) y los regímenes profesionales de seguridad social. El principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres se opone al despido por motivos relacionados con el cambio de sexo. La legislación de la UE, confirmada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), también dispone el derecho de toda persona a no ser discriminada por razón de su sexo, ni por motivos relacionados con el cambio de sexo, en lo referente al acceso a bienes y servicios a disposición del público y en los regímenes legales de seguridad social. Sin embargo, este marco jurídico aún no menciona explícitamente las características sexuales como motivo prohibido de discriminación.

2.2. Marco normativo nacional. Un apunte sobre la protección jurídica de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las CCAA

A pesar de no contar con una legislación específica de protección de la igualdad de los derechos reconocidos a las personas LGTBI hasta la aprobación de la Ley 4/2023, a nivel autonómico la situación ha sido totalmente diferente. Desde 2009, la mayor parte de las Comunidades Autónomas han ido aprobando leyes referidas de forma expresa a las personas trans y al colectivo LGBTI¹⁵. La única Comunidad

14 COM(2020) 698 final.

15 Canarias que en 2021 aprobó la Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. La Rioja con la Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares. Castilla-La Mancha Ley 5/2022, de 6 de mayo, de diversidad sexual y derechos LGTBI. Andalucía. Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Canarias. Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Cataluña. Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Extremadura. Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la

Autónoma que carece de regulación es la de Castilla y León; el Principado de Asturias ha aprobado un anteproyecto de Ley de garantía de los derechos y libertades del colectivo LGTBI y sus familias.

Algunas Comunidades Autónomas han aprobado leyes en defensa de la igualdad de trato para las personas trans, como es el caso, por ejemplo, de Canarias. País Vasco y la Rioja. Hay CCAA que contienen una regulación específica de protección para las personas trans o para el colectivo de personas LGTBI, así, se han publicado disposiciones concretas en Navarra, Andalucía, Madrid Aragón y la Comunidad Valenciana. En cambio, en otras CCAA se han insertado normas específicas relativas a dichas personas trans dentro de una legislación más amplia sobre la igualdad de trato y no discriminación de personas pertenecientes al colectivo LGTBI, como sucede en Galicia, en Cataluña, Extremadura, Cantabria y Baleares.

Especial interés puede suscitar la regulación de la Comunidad de Madrid, que cuenta con dos leyes.

De una parte, la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación que establece medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en diferentes áreas, incluido el ámbito laboral. El Título IV, rubricado de “medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social europea”, establece el compromiso de crear acciones efectivas en el fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo y en las estrategias de responsabilidad social corporativa¹⁶.

discriminación por orientación sexual e identidad de género. Galicia. Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales. Islas Baleares. Ley 8/2016, de 30 mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia. Madrid. la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación. Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra la LGTBI fobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual Cantabria. Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género. Aragón. Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género. Navarra. Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. País Vasco. Ley 148/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Región de Murcia. Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género Comunidad Valenciana: Ley 2/2016, de 3 de febrero, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación.

16 El cuadro de medidas aplicables a este colectivo es muy similar al estatal, salvo en dos aspectos que convendría resaltar que resultan más precisos. En primer lugar, incorporar en las convocatorias de ayudas y subvenciones de fomento del empleo medidas de bonificación fiscal o subvención para la integración laboral de las personas trans en las empresas. En segundo lugar, incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar (art. 27 Ley 2/2016).

De otra parte, en el art. 41 de la Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra la LGBTIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual contempla medidas de protección en el ámbito laboral donde insiste en reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier medida de conciliación y gestión del tiempo de trabajo.

En la legislación autonómica Valenciana, al igual que en el caso de la Comunidad de Madrid se alude a medidas de protección generales donde destacan las de Control del cumplimiento efectivo de los derechos laborales y de prevención de riesgos laborales de las personas en atención a su identidad y/o expresión de género por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la de “Incorporar en las convocatorias de ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar, cláusulas que contemplen la heterogeneidad del hecho familiar” (art. 27).

La legislación andaluza, sin embargo, no alude a concretas medidas de aplicación a este colectivo centrándose en el alcance y delimitación de la prohibición de discriminación. Cabe destacar que, a diferencia de la ley estatal señala que no se podrá ser causa de despido o cese, por el hecho de manifestar la propia identidad de género libremente determinada o por encontrarse incurso la persona en cualquier proceso médico-quirúrgico que precise en relación con su identidad de género (art. 13).

Estos son sólo algunos ejemplos de regiones que han aprobado alguna norma específica para abordar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral para las personas LGTBI. El análisis jurídico pone de relieve la disparidad de normativa autonómica en España y dibuja un mapa fragmentado caracterizado por regulaciones con un alcance muy diferente, lo que genera una desigualdad territorial en cuanto al disfrute de derechos por parte de las personas LGTBI, en función de la comunidad autónoma en la que residan¹⁷.

En un rápido repaso sobre el análisis de la protección jurídica de las personas LGTBI a nivel autonómico cabe destacar el amplio tratamiento dado a la protección de la igualdad para las personas LGTBI; de ahí que las adaptaciones y/o posibles mejoras ante la entrada en vigor de la Ley LGTBI son simbólicas en la medida en que el desarrollo de las leyes autonómicas en la materia es amplio y en algunos casos incluso excede en su alcance a la protección otorgada por la mencionada norma. En este sentido, como he señalado la doctrina, llama la atención el paralelismo de las previsiones del ámbito laboral de esta ley con las normas autonómicas, siendo calificada la norma de “decepcionante”¹⁸.

17 Un estudio exhaustivo sobre el estudio autonómica de las políticas de empleo para las personas trans, véase en: HERNÁNDEZ-MELIÁN, A. “Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica”. *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 18, 203, págs. 115-132. <https://doi.org/10.14198/obets.22770>.

18 SAEZ LARA, C.: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”... cit., pág.63.

La existencia de diferentes legislaciones autonómicas dibuja un mapa de asimetrías territoriales en derechos para las personas trans dependiendo de la Comunidad Autónoma en que residan¹⁹ y la generalidad de la nueva Ley obliga a presuponer que no evitará el mantenimiento de dichas desigualdades.

III. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGBTI

A las Administraciones públicas, en su tarea de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral, se les otorgan una serie de obligaciones amplias, reguladas en el art. 14 de la Ley 4/2023 de las personas LGTBI. El mencionado precepto destaca el papel de los poderes públicos en la promoción y garantía de la igualdad, lo que supone que el gobierno y las autoridades tienen un deber activo en el establecimiento de políticas y medidas que respalden estos principios y que, además, deberán ser adecuadas y eficaces.

A partir de esta obligación dirigida en exclusiva a los poderes públicos, se derivan líneas de actuación en torno a tres ejes prioritarios: la protección en el empleo, la formación y sensibilización y el reconocimiento de buenas prácticas, todo ello en el esfuerzo de la Administración por ir más allá de la letra de la Ley e intentar generar una verdadera cultura del respeto y de convivencia a todos los niveles.

En otro orden de consideraciones, a nivel formal podría destacarse cierta divergencia entre el título del art. 14 Ley 4/2023, que menciona “Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral,” y su contenido, que aborda una variedad de medidas y acciones genéricas relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en el empleo. En consecuencia, sorprende que a pesar de la rúbrica del citado precepto donde parece que nos va a establecer medidas concretas de protección dirigidas también a los empleadores, se limite a establecer objetivos generales a modo de una estrategia que busca crear un entorno laboral más equitativo y respetuoso de la diversidad.

Por otra parte, conviene precisar que este precepto alude en exclusiva a medidas aplicables a las personas LGTBI y que se regulan al margen de la protección específica que la ley introduce respecto de la inclusión social de las personas trans (arts. 54 y 55 Ley LGTBI), relativas al fomento del empleo, incluyendo medidas de acción positiva y planes específicos sobre todo para las mujeres trans, así como medidas

19 CCOO. *Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición*, 2017, pág. 8 <https://fsc.ccoo.es/b31a184b61386d54d9c8b2e48953b5b8000050.pdf>.

destinadas a la integración sociolaboral como estrategias y campañas, monitorización de las medidas y obtención de datos y subvenciones.

El conjunto de actuaciones impuestas por el legislador a las Administraciones Públicas para promover la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral podría calificarse de generalista²⁰. La pretensión de estas medidas refleja un compromiso por parte de las autoridades de abordar de manera integral la discriminación y promover un entorno laboral más inclusivo. Sin embargo, la efectividad de estas medidas genéricas va en detrimento probablemente de su eficacia que dependerá de otros factores, como la implantación adecuada, el compromiso de las partes interesadas, la asignación de recursos y la supervisión continua.

En definitiva, si bien es cierto que las medidas pueden parecer generales y de escasa relevancia práctica, la eficacia de estas medidas dependerá de cómo se implanten y se supervisen, así como de la colaboración de las partes interesadas y el compromiso continuo para lograr la igualdad en el entorno laboral.

Sistematizando el conjunto de actuaciones impuestas por el legislador a las Administraciones Públicas, cabe diferenciar tres grupos de medidas:

1. Obligaciones de las Administraciones Públicas

1.1. Promoción y garantía de igualdad de trato y oportunidades

La primera obligación impuesta alude a que se debe promocionar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades, lo que conlleva a que las personas LGTBI no deben enfrentar obstáculos injustos en el ámbito del trabajo, incluyendo todas sus etapas, es decir en el proceso de selección, la contratación, promoción y desarrollo profesional y la formación continua, tanto en el ámbito del trabajo por cuenta ajena como propia. Expresamente, se indica que las Administraciones públicas deben “Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta” [art. 14. a)]. Se trata de una obligación amplia, en algunos casos inde-

20 ESTEVE ALGUACIL, L Y NONELL I RODRÍGUEZ, A.: “Análisis del anteproyecto de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI”, aluden a “que se aprecia una falta de profundización y desarrollo en las políticas públicas y medidas de protección propuestas”. *Indret*, marzo, 2021, pág. 289.

terminada -como es la relativa a la aplicación del trabajo por cuenta propia- cuya adecuación y eficacia dependerán del desarrollo específico que se realice para su implementación.

La discriminación laboral contra las personas LGBTI puede manifestarse de diversas maneras que circunscritas al ámbito laboral se pueden concretar en la negación de oportunidades de empleo, la marginación en el trabajo, la falta de ascensos o aumento de salario, y, en los casos más graves, el acoso o despido injusto. A ello debe añadirse que esta discriminación puede crear un ambiente de trabajo hostil y contribuir al estrés y la insatisfacción laboral. Aunque no se percibe como una discriminación generalizada, la idea de que no se ha logrado la plena normalización de las personas LGBTI en el trabajo sigue apareciendo con relativa intensidad²¹. La propia norma en su exposición de motivos nos ofrece datos concretos sobre la discriminación que sufre especialmente el colectivo de personas trans en el ámbito laboral al señalar que “Las personas trans también presentan mayores dificultades para acceder al empleo (un 42 % de las personas trans encuestadas afirma haber sufrido discriminación estando en búsqueda activa de empleo) y mayores tasas de desempleo. A falta de datos oficiales, la Universidad de Málaga publicó en 2012 un estudio que apuntaba que la tasa de paro de las personas trans era de más del 37 % –frente al 26 nacional en ese año–, aunque el mismo informe advertía de que la situación podría ser más grave”.

Ante la situación descrita, cabe destacar que la inclusión de esta medida queda plenamente justificada. Su análisis permite realizar las siguientes consideraciones:

En primer lugar, el texto identifica varias áreas en las que se debe garantizar la igualdad y prevenir la discriminación, tales como el acceso al empleo, condiciones de trabajo y la afiliación y participación en organizaciones sindicales, entre otros, pero se echa en falta que no se haga mención expresa a que la igualdad también debe aplicarse en los procesos de selección o en los casos de extinción o despido. La exclusión de este supuesto quizá obedezca al hecho de que el legislador considera que la discriminación para este colectivo se constata principalmente en la dificultad a la hora de acceder a un puesto de trabajo y no tanto a las posibilidades de mantenerlo. Hubiese sido recomendable su inclusión como sí hace el art. 9 LITND de forma más completa y detallada. En cualquier caso, estas ausencias no implican desprotección para las personas LGTBI en cuanto a que la disp. adic. 4ª Ley 4/2023 prevé la “aplicación supletoria de la LITND”.

En esta línea de interpretación literal, también hay que destacar que no se hace referencia expresa a la posibilidad de implementar medidas de acción positiva para

21 Véase, INSTITUTO DE LA MUJER PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (IMIO) *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*, Madrid, 2017, pág. 24. <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf>

corregir desigualdades históricas o sistémicas en relación con las personas LGTBI, aunque sí para las personas trans en virtud de lo establecido en el art. 54 Ley donde se señala que “el Ministerio de Trabajo y Economía Social, considerando las líneas de actuación de la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, diseñará medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo”. Limitar esta posibilidad de articular medidas de acción positiva sólo para las personas trans sería una distinción respecto del resto de sujetos LGTBI que habría que justificar.

En segundo lugar, llama la atención que no se limita solo al ámbito laboral, sino que abarca una amplia gama de situaciones en las que la discriminación puede ocurrir, incluyendo la participación en organizaciones sindicales y empresariales, el acceso a actividades por cuenta propia y el ejercicio de una profesión. Esto muestra un enfoque integral en la promoción de la igualdad.

En tercer y último lugar, además de promover la igualdad, los poderes públicos tienen la responsabilidad de prevenir, corregir y eliminar cualquier forma de discriminación que ocurra en las áreas mencionadas. El texto subraya la importancia de la prevención y corrección de la discriminación. Esto significa que las autoridades deben tomar medidas proactivas para evitar la discriminación y, al mismo tiempo, intervenir para corregirla y eliminarla. Hubiese sido deseable que se estableciesen medidas más concretas para evitar, reparar y garantizar la igualdad.

En consecuencia, los poderes públicos tienen la responsabilidad de garantizar que se cumplan estos principios y de tomar medidas para prevenir y corregir cualquier forma de discriminación en estas áreas, de acuerdo con la legislación aplicable. Sin embargo, no especifica los mecanismos concretos que deben adoptarse para cumplir con estos compromisos. La falta de detalles puede deberse a la intención de permitir cierta flexibilidad en la aplicación, pero también puede dar lugar a ambigüedades o falta de claridad en cuanto a cómo se debe cumplir con estas obligaciones, lo que va a requerir de una legislación adicional y políticas más específicas para su aplicación efectiva.

1.2. Formación profesional

Otra de las obligaciones de la Administración pública es la promoción del respeto a los derechos de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito de la formación profesional, siendo un aspecto fundamental para crear un entorno de trabajo inclusivo y equitativo, en la medida en que estas estrategias pueden ayudar a lograr ese objetivo y garantizar que los empleados LGTBI sean tratados con respeto e igualdad en el lugar de trabajo.

La formación y la sensibilización son herramientas importantes para promover la igualdad de trato. Como señala un estudio realizado por el Instituto de la mujer sobre la situación de las personas LGTBI, al posible desconocimiento sobre la transexualidad, se suma el hándicap de que las personas trans tienden a interrumpir tempranamente su itinerario formativo a consecuencia del rechazo que sufren en su época de estudiantes, y con especial dureza en la adolescencia. De esta forma, la formación y cualificación profesional constituye una herramienta necesaria para evitar que la menor preparación sea un lastre añadido para su entrada al mercado laboral²².

No obstante, aunque la formación se muestra como un factor clave para la entrada en el mercado laboral, también debe tener en cuenta que no es garantía absoluta de acceso al mismo, como muestra el elevado porcentaje de personas trans con estudios de posgrado que sufren, precariedad, eventualidad e inestabilidad en el empleo.²³

La formación aparece como la herramienta básica para lograr entornos inclusivos. La formación que debe ser transversal para alcanzar a todos los niveles que actúan en el ámbito laboral, desde las direcciones de las empresas, responsables de la gestión de personal hasta inspectores de trabajo o representantes sindicales. Junto a ella la sensibilización también es una pieza fundamental para concienciar a las empresas en que la inclusión de las personas LGTBI es de interés para ellas, al ayudar a optimizar la capacidad de atraer y retener el mejor talento. Así pues, también hay que tener en cuenta que los empleadores pueden proporcionar capacitación a su personal para aumentar la comprensión y la empatía, promoviendo un ambiente de trabajo más inclusivo.

1.3. Campañas divulgativas

Las campañas de sensibilización y divulgación que realicen los agentes sociales, se constituyen en otra de las obligaciones atribuidas a las Administraciones públicas que resultan esenciales como un medio para sensibilizar a la sociedad y prevenir frente a situaciones de discriminación.

Las campañas divulgativas son importantes para garantizar la igualdad de trato en el empleo de las personas LGTBI, por varias razones:

En primer lugar, porque ayudan a crear conciencia sobre la importancia de la igualdad de trato en el empleo de las personas LGTBI. Pueden educar a los emplea-

22 INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (IMIO): *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*, 2017, cit., pág. 43.

23 AAVV *Estudio exploratorio de sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*, Ministerio de igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, Madrid 2022, pág. 75. https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf

dores y a los trabajadores sobre los desafíos que enfrenta estos colectivos en el lugar de trabajo y promover una mayor comprensión de sus derechos y necesidades.

En segundo lugar, porque estas campañas pueden hacer visibles ejemplos de discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género y ayudar a prevenir situaciones similares en el futuro. Al mostrar las consecuencias negativas de la discriminación, se puede fomentar un entorno de trabajo más inclusivo.

En tercer lugar, las campañas divulgativas también pueden informar a las empresas y a los empleados sobre la normativa aplicable que prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género en el empleo. Todo ello garantiza que las empresas cumplan con sus obligaciones legales y que los empleados conozcan sus derechos. A su vez, las campañas pueden resaltar buenas prácticas y políticas inclusivas que las empresas pueden adoptar para crear un ambiente de trabajo seguro y respetuoso para las personas LGTBI.

Por último, también pueden ser una herramienta de apoyo a las personas LGTBI en la medida en que las campañas divulgativas pueden proporcionar a este colectivo la confianza para denunciar situaciones de discriminación y acoso en el trabajo, sabiendo que hay un respaldo y conciencia sobre sus preocupaciones. También pueden ofrecer información sobre recursos disponibles, como líneas de ayuda o grupos de apoyo. Las campañas divulgativas pueden alentar a las empresas a adoptar políticas de diversidad, que sean más innovadoras y competitivas, lo que puede conducir a un lugar de trabajo más enriquecedor y creativo.

En definitiva, las campañas divulgativas desempeñan un papel fundamental en la promoción de la igualdad de trato en el empleo de las personas LGTBI al educar, sensibilizar y crear un entorno de trabajo más inclusivo. Ayudan a prevenir la discriminación, informar sobre los derechos y responsabilidades legales, y promover un clima laboral más equitativo y respetuoso para todos los empleados, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

En otro orden de consideraciones, los agentes sociales pueden desempeñar un papel importante en la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato en el empleo de las personas LGTBI por varias razones:

- Estas organizaciones a menudo tienen experiencia y conocimiento en cuestiones de derechos humanos y diversidad. Pueden comprender mejor las necesidades y desafíos específicos que enfrentan las personas LGTBI en el lugar de trabajo y diseñar campañas que aborden estas cuestiones de manera efectiva.
- Los agentes sociales como entidades independientes pueden movilizar a la sociedad civil y a la comunidad empresarial para apoyar la igualdad de trato en el empleo de las personas LGTBI. Pueden generar conciencia y presión social para fomentar cambios positivos en las políticas y prácticas laborales.

2. *Medidas de Apoyo y Promoción*

Un segundo grupo de medidas quedaría constituido por aquellas que pretenden apoyar y promocionar la implantación de acciones en favor de la igualdad. Dentro de este grupo destaca el desarrollo de indicadores y estudios que analicen la situación real de las personas LGTBI en el ámbito laboral y la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI [apartados c) y d) del art. 14].

2.1. Indicadores de igualdad

Los indicadores de igualdad son herramientas que permiten a las organizaciones medir su progreso en la promoción de la igualdad y no discriminación. Pueden incluir métricas relacionadas con la diversidad en la fuerza laboral, la capacitación en igualdad LGTBI, la inclusión de cláusulas de no discriminación en contratos y convenios, o la resolución de denuncias. La implementación de indicadores permite evaluar el impacto de las políticas y programas de igualdad, además facultan a las organizaciones a comparar su desempeño con el de otras empresas y utilizar estas comparaciones como base para la mejora continua.

Los indicadores proporcionan una base para establecer metas específicas en términos de igualdad de trato de las personas trabajadoras. Las organizaciones podrían medir su progreso a lo largo del tiempo, lo que les permite evaluar su desempeño y tomar medidas correctivas cuando sea necesario; establecer metas claras y medibles ayuda a las organizaciones, tanto públicas como privadas, a rendir cuentas por sus acciones y a identificar áreas de mejora.

La implementación de políticas y prácticas que se evalúan a través de indicadores contribuye al cumplimiento de las leyes antidiscriminación y al comportamiento ético, lo que puede ayudar a prevenir la discriminación en el lugar de trabajo y puede reducir el riesgo de litigios y sanciones legales.

En última instancia, la implantación de indicadores se traduce en una mayor conciencia, compromiso y acción en favor de la igualdad de trato de las personas LGTBI en el sector público y privado. Aunque estas medidas por sí solas no garantizan la igualdad de trato, podrían ser herramientas efectivas para promover un cambio positivo y sostenible en las políticas y prácticas laborales. Su contribución a la igualdad de trato depende de la implementación efectiva y el compromiso continuo de las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

2.2. Distintivo de igualdad LGTBI

El establecimiento de un distintivo o sello que reconozca a las empresas que destacan en la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación LGTBI puede servir como un incentivo para que las empresas implementen prácticas inclusivas y una forma de visibilizar buenas prácticas en materia de igualdad que, a su vez, puede ser utilizado en la promoción de la empresa. Así, las empresas que destacan por su compromiso con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI pueden ser más atractivas para el talento diverso, lo que les brinda una ventaja competitiva y contribuye a una fuerza laboral diversa y productiva.

En definitiva, fomentar la implantación de indicadores de igualdad y la creación de un distintivo que reconozca a las empresas comprometidas con la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI es importante para promover una cultura de igualdad, medir el progreso, atraer talento y cumplir con las leyes antidiscriminación. Estas medidas pueden contribuir significativamente a garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI en el sector público y privado. La promoción de indicadores y distinciones en el ámbito de la igualdad y no discriminación LGTBI es una estrategia efectiva para incentivar a las organizaciones a mejorar sus políticas y prácticas, en la medida en que son herramientas que fomentan la responsabilidad y la rendición de cuentas, y refuerzan el compromiso de las empresas con la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

2.3. Cumplimiento y fiscalización

En la implantación de medidas de fomento y apoyo a la igualdad también resulta esencial garantizar su cumplimiento efectivo para promover un entorno laboral equitativo y respetuoso. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes desempeñan un papel esencial en este proceso donde fomentar la formación especializada para su personal es fundamental. Así, la colaboración, la prevención y la formación especializada son enfoques que pueden ayudar a garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI de manera efectiva.

La inspección de trabajo está encargada de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y de derechos humanos, y esto incluye la prevención y sanción de la discriminación.

La inspección de trabajo no solo se enfoca en sancionar las violaciones, sino también en prevenirlas. Al abordar la igualdad de trato de las personas LGTBI, se pueden prevenir situaciones de discriminación y promover un ambiente de trabajo inclusivo, lo que en última instancia reduce la carga de trabajo relacionada con denuncias y litigios.

Especial mención debe hacerse al hecho de que el legislador en la tarea atribuida de cumplimiento y fiscalización de las medidas de garantía frente a supuestos discriminatorios aluda expresamente a que “se fomentará la formación especializada para el personal de inspección” [apartado f) del art. 14].

La formación especializada permite a los inspectores y al personal competente adquirir un conocimiento más profundo y actualizado sobre las cuestiones específicas relacionadas con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales de las personas LGTBI en el contexto laboral, lo que les capacita especialmente para identificar y abordar situaciones de discriminación y desigualdad relativas a estos colectivos.

Una formación especializada les permite entender las leyes y regulaciones anti-discriminación relacionadas con las personas LGTBI y aplicarlas de manera efectiva en el ámbito laboral. Esto incluye la capacidad de investigar denuncias de discriminación, tomar medidas adecuadas y garantizar el cumplimiento de la ley. La formación no solo se centra en la comprensión legal, sino también en la sensibilización y la empatía hacia las experiencias de las personas LGTBI, lo que puede ayudar a los inspectores a abordar las denuncias con mayor comprensión y a brindar un apoyo adecuado a las personas afectadas.

En resumen, fomentar la formación especializada para el personal de inspección y otros órganos competentes es esencial para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral. La formación específica les capacitaría para aplicar la legislación, prevenir la discriminación y contribuir a un entorno laboral inclusivo y respetuoso.

2.4. Fomento de la igualdad en el empleo

El tercer y último bloque de acciones de las Administraciones públicas se dirige a promocionar el empleo del colectivo LGTBI y garantizar su inclusión laboral, constituyendo un objetivo importante para crear un entorno laboral diverso, inclusivo y equitativo.

Consciente de ello, el legislador establece como una de las obligaciones principales, la promoción de medidas de igualdad en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo e impulsa la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones Públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación [apartados g) y h) del art.14 de la Ley LGTBI].

A) *Subvenciones de fomento del empleo*

Como una medida de apoyo al empleo para este colectivo se propone en la Ley el establecimiento de subvenciones de fomento del empleo [apartado g) del art. 14].

Promover la igualdad de trato y de oportunidades para las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo es una iniciativa importante que puede contribuir significativamente a la inclusión y la equidad en el mercado laboral.

La inclusión de cláusulas relacionadas con la igualdad de trato en las convocatorias de subvenciones para el empleo puede ayudar a reducir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Las empresas que reciben subvenciones deben comprometerse a respetar y promover la igualdad, lo que a su vez puede contribuir a crear un entorno laboral más seguro y acogedor.

Las Administraciones públicas pueden incluir requisitos de sensibilización y capacitación en materia de diversidad y LGTBI en las convocatorias de subvenciones. Esto puede ayudar a que las empresas y organizaciones adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para crear un ambiente de trabajo inclusivo.

En esta labor también es importante que las Administraciones públicas realicen un seguimiento de las empresas que reciben subvenciones para asegurarse de que cumplen con los requisitos de igualdad de trato y de oportunidades, tales como la presentación de informes regulares sobre sus prácticas y políticas relacionadas con la diversidad.

Promocionar la igualdad de las personas LGTBI en las subvenciones de fomento de empleo implica integrar consideraciones de diversidad e inclusión en el proceso de concesión de subvenciones y en los requisitos que las empresas deben cumplir para acceder a estas subvenciones. Sin embargo, no se especifican las fórmulas de promoción de la igualdad, dejándolo el legislador al arbitrio de una legislación específica o de prácticas empresariales que pueden ser variadas en función de la situación de la empresa.

A modo de ejemplo, algunas formas de hacerlo podrían centrarse, entre otros aspectos, en:

- Incorporar cláusulas de no discriminación en las convocatorias de subvenciones: Incluir cláusulas que prohíban la discriminación por motivos de orientación e identidad sexual, expresión y características de género como un requisito para optar a la subvención. Exigir que las empresas receptoras de subvenciones se comprometan por escrito a respetar y promover la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género
- Exigir que las empresas beneficiarias de subvenciones participen en programas de sensibilización y capacitación en diversidad e inclusión, con un en-

foque en la comunidad LGTBI. Esto puede incluir la formación de empleados y directivos sobre temas de diversidad y sensibilización, para fomentar un entorno de trabajo inclusivo.

- Revisar y evaluar las políticas internas de igualdad de oportunidades y no discriminación de las empresas que solicitan subvenciones, en las que puede incluir la revisión de políticas de contratación, promoción y prevención del acoso en el lugar de trabajo.
- Reconocer y premiar a las empresas que tengan prácticas ejemplares en la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades para las personas LGTBI. Esto puede fomentar la adopción de buenas prácticas en el sector empresarial.

Al implementar estas medidas, las Administraciones públicas pueden promover activamente la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito del empleo, contribuyendo a la construcción de sociedades más inclusivas y justas. Estas acciones no solo benefician a las personas LGTBI, sino que también enriquecen a la sociedad en su conjunto y fomentan la diversidad en el lugar de trabajo.

B) Códigos éticos y protocolos

Una segunda actuación relacionada con la promoción del empleo de las personas LGTBI es la relativa a “impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por las causas previstas en esta ley” [apartado h) del art. 14] que pueden resultar eficaces para prevenir la discriminación.

Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección de la igualdad del colectivo LGTBI es fundamental por varias razones:

La primera, porque la creación de códigos éticos y protocolos demuestra el compromiso de las Administraciones públicas y las empresas con la promoción de la igualdad y la no discriminación. Estos documentos establecen un marco que prohíbe la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género, enviando un mensaje claro de inclusión y respeto a todos los empleados y ciudadanos.

La segunda, porque la existencia de códigos éticos y protocolos fomenta una cultura de respeto e inclusión en el lugar de trabajo y en la prestación de servicios públicos. Ayuda a crear un ambiente donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, se sientan seguras y valoradas. A su vez, los protocolos suelen incluir procedimientos para abordar el acoso y la discriminación que ofrecen a las personas LGTBI una vía para denunciar incidentes de discriminación o acoso y garantiza que se tomen medidas para abordarlos de manera efectiva.

La tercera, la implementación de códigos éticos y protocolos de igualdad para las empresas es una forma de crear entornos laborales seguros. Los empleados que se sienten seguros y respetados tienden a ser más productivos y comprometidos. Las organizaciones que demuestran un compromiso real con la igualdad y la inclusión suelen gozar de una mejor reputación y una imagen más positiva, lo que puede atraer a clientes, inversores y empleados que valoran la diversidad y la inclusión.

En consecuencia, la elaboración de códigos éticos y protocolos que contemplan medidas de protección de la igualdad del colectivo LGTBI es esencial para promover una sociedad más justa e inclusiva, tanto en el ámbito laboral como en la prestación de servicios públicos. Estos instrumentos contribuyen a prevenir la discriminación, a crear un entorno de trabajo seguro y respetuoso, y a fortalecer la imagen y la reputación de las organizaciones comprometidas con la igualdad. Las empresas deben establecer políticas claras de no discriminación que prohíban la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o características sexuales. Estas políticas deben ser comunicadas y aplicadas de manera efectiva.

En consecuencia, las medidas legislativas son un paso importante, pero la igualdad real y efectiva para el colectivo de trabajadores LGTBI requiere de un enfoque integral que abarque la cultura organizacional, la sensibilización, el apoyo de la alta dirección y la participación de los empleados. También es esencial la colaboración con organizaciones externas y el monitoreo constante para evaluar el progreso y abordar cualquier desafío que surja. La igualdad real y efectiva es un objetivo que requiere el esfuerzo y el compromiso continuo de todas las partes interesadas.

IV. EL IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI

Otra de las obligaciones impuestas a las Administraciones Públicas en materia de igualdad de trato para el colectivo LGTBI es la regulada en el apartado e) del art. 14 que alude a “la necesidad de impulsar la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias”.

Como puede observarse, el impulso de la negociación colectiva como garante de la igualdad de trato para las personas LGTBI a través del establecimiento de cláusulas que garanticen la igualdad y protejan frente a discriminaciones a las personas

LGTBI, resulta esencial y de gran relevancia, puesto que aún son pocos los convenios colectivos que incluyen cláusulas en materia LGTBI y ello a pesar de que se manifiesta una tendencia al alza, donde cada vez son más numerosos los convenios que reconocen la situación que sufre el colectivo LGTBI.

No hay duda alguna de que la negociación colectiva desempeña un papel crucial en la promoción de la igualdad y la no discriminación de los trabajadores LGTBI en el ámbito laboral constituyéndose en una herramienta poderosa frente a la discriminación en el lugar de trabajo²⁴.

En una interpretación literal del precepto el papel otorgado a la Administración pública en defensa de la igualdad de trato de las personas LGTBI alude a la obligación de impulsar, aunque no concreta el alcance de la citada obligación de impulso de la negociación colectiva en este ámbito como hubiera sido deseable.

En otro orden de cosas, teniendo en cuenta el poco tiempo transcurrido desde la aprobación de esta ley no puede establecerse una análisis o balance de la protección de este colectivo a nivel de negociación colectiva. No obstante, se han revisado los convenios colectivos y acuerdos de modificación publicados en el BOE en el último año. Los convenios colectivos empiezan a aplicar la LITND donde la mayoría de las cláusulas de igualdad se circunscriben a situaciones de género. Las referencias a las personas trans se contienen en pocos convenios y las cláusulas que se encuentran son generalistas y se centran en indicar que “para luchar contra la discriminación por razón de sexo, identidad de género, raza u opinión, se establecerán los cauces necesarios para que las personas trabajadoras puedan proponer a través de sus representantes legales, nuevas conductas punibles, que se estudiarán en la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia”²⁵.

En términos generales, la negociación colectiva destaca por la ausencia de previsión alguna al respecto, salvo algunos convenios que se centran en las causas de discriminación para el colectivo LGTBI reproduciendo el tenor literal de la ley como el nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines que hace referencia, además de la orientación sexual, a la identidad de género y expresión de género²⁶; el Convenio colectivo de Adecco TT, S.A alude a la prohibición de discrimi-

24 UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *Las personas LGTBI en la negociación colectiva: Análisis de la protección laboral de las personas LGTBI en la negociación colectiva en España*. 2021, pág. 30. https://www.ugt.es/sites/default/files/las_personas_lgtbi_en_la_negociacion_colectiva.pdf.

25 Resolución de 28 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU. BOE 9 de octubre de 2023.

26 Resolución de 16 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines. BOE 26 enero 2023.

minación por razón de la identidad sexual²⁷ y ETT y Convenio colectivo de NCR España, S.L que alude a medidas de diversidad e inclusión aunque sin concretar ninguna al respecto²⁸.

En definitiva, resulta evidente que, en materia de negociación colectiva, la situación deja mucho que desear, siendo muy pocos los convenios colectivos que se preocupan realmente por el colectivo LGTBI. No obstante, no debemos olvidar que la realidad actual supone un gran avance en comparación con años anteriores. Por ello, es de esperar que, en los próximos años, esta Ley LGTBI irá teniendo un mayor impacto en los procesos de negociación colectiva que se inicien tras su promulgación.

Por otra parte, cabe destacar el importante papel que en esta materia pueden adquirir los acuerdos interconfederales. Aunque inicialmente no tienen carácter normativo siendo sólo obligatorios para las partes firmantes, el hecho de que normalmente lo firmen los sindicatos mayoritarios provocará que pasen a formar parte como cláusulas de futuros convenios colectivos. A este respecto, el 19 de mayo de 2023 se publicó en el BOE la resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC), firmado por los sindicatos UGT y CCOO y por las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME donde cabe destacar el capítulo décimo cuarto donde se menciona como reto el de fomentar la diversidad en las plantillas, proponiendo para ello acciones como promover plantillas heterogéneas, crear espacios de trabajo inclusivos y seguros, favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI y asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

V. REFLEXIÓN FINAL

La Ley LGTBI ha supuesto un avance en el reconocimiento de la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral. Sin embargo, a pesar de los avances, aún existen importantes desafíos para lograr una igualdad real y efectiva más allá de la generalidad del precepto objeto de estudio. La aceptación de las personas LGBTI puede resultar complicada en algunos entornos laborales, donde perduran roles sociales o culturales que impiden que otras personas puedan ser como quieren ser y tener las mismas oportunidades que el resto. Identificar estos

27 Resolución de 9 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Adecco TT, SA, ETT. BOE 20 enero 2023.

28 Resolución de 12 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de NCR España, SL. BOE 25 de noviembre.

desafíos y barreras es fundamental para comprender los obstáculos que las empresas enfrentan al implementar políticas de igualdad LGTBI en el ámbito laboral y para desarrollar estrategias efectivas para superarlos.

La igualdad real y efectiva es un objetivo continuo que requiere un esfuerzo constante y una cultura de respeto y diversidad en las organizaciones, donde hay algunos factores importantes para tener en cuenta, tales como la promoción de una cultura de respeto y diversidad, la sensibilización y la educación continua sobre las cuestiones LGTBI.

Por otra parte, la complejidad de las leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad LGTBI puede generar incertidumbre y dificultades para las empresas en su esfuerzo por cumplir con los requisitos legales; de ahí que una vez más la negociación colectiva se convierta en la herramienta idónea para avanzar en la aplicación de medidas en defensa de los derechos y la igualdad de trato del colectivo LGTBI.

En cualquier caso, aunque aún es pronto para poder valorar la eficacia y resultados de esta ley, la ausencia de medidas concretas permite hablar de limitación en la aplicación real y efectiva y, por tanto, la obtención de resultados positivos.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AAVV *Estudio exploratorio de sobre la inserción sociolaboral de las personas trans*, Ministerio de igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, Madrid 2022, pág. 75. https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf
- CANO GALÁN, Y.: “Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio?”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2022. REQUENA MONTES, O.: “¿Apuntalando las bases de un derecho del trabajo con perspectiva de identidad de género?”, *Lex social*, vol.13, núm.1, 2023.
- CCOO. *Personas trans en el ámbito laboral. Guía para el proceso de transición*, 2017. <https://fsc.ccoo.es/b31a184b61386d54d9c8b2e48953b5b8000050.pdf>
- ESTEVE ALGUACIL, L Y NONELL I RODRÍGUEZ, A.: “Análisis del anteproyecto de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI”, aluden a “que se aprecia una falta de profundización y desarrollo en las políticas públicas y medidas de protección propuestas”. *Indret*, marzo, 2021.
- GOERLICH PESET, J.M.: “Normas omnibus, leyes transversales y sistema jurídico”, *Labos*, Vol. 4, Número extraordinario ‘Tormenta de reformas’, 2023.

- INSTITUTO DE LA MUJER PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (IMIO) *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*, Madrid, 2017. <https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodeEmpleo.pdf>
- LÓPEZ CUMBRE, L.: “Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres: ¿Concurrencia o necesidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023.
- LOUSADA AROCHENA, F.: “Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad (2022-2023)”, e- *Revista Internacional de la protección social*, núm.1, 202.
- MALDONADO MONTOYA, J.P.: “Discriminación por razón de identidad y expresión de género en las relaciones laborales”, núm. 262, 2023.
- SAEZ LARA, C.: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022, págs. 43-65. <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.03>
- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, *Las personas LGTBI en la negociación colectiva: Análisis de la protección laboral de las personas LGTBI en la negociación colectiva en España*. 2021. https://www.ugt.es/sites/default/files/las_personas_lgtbi_en_la_negociacion_colectiva.pdf

En la presente obra colectiva se incluyen quince capítulos de trabajo de investigación en profundidad sobre cinco textos normativos relevantes, cuyo punto en común es que incorporan aspectos jurídico-laborales relacionados con la igualdad y no discriminación, en los que conviene detenerse para conocer los cambios que operan en las normas vigentes hasta el momento. Se trata de las Leyes sociales siguientes: Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia; Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo; y 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.

Esta obra resultará provechosa para los profesionales del Derecho y las Relaciones Laborales, así como para toda persona interesada en los temas relacionados con la igualdad.

