

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. <i>Principios internacionales inspiradores</i>	23
2. <i>Una tendencia normativa persistente</i>	25
3. <i>Alcance de la LOPIVI</i>	25
III. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN (LITND)	27
1. <i>Antecedentes y objetivos</i>	27
2. <i>Caracteres generales</i>	28
3. <i>Motivos de discriminación proscritos</i>	29
4. <i>Dinámica de la tutela</i>	42
5. <i>Tipos de discriminación</i>	43
6. <i>La acción positiva</i>	46
7. <i>La indemnidad</i>	47
8. <i>Contenidos laborales adicionales</i>	50
IV. LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (LOGILS)	52
1. <i>Alcance general y contexto</i>	52
2. <i>Principales aspectos laborales</i>	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. <i>Caracterización general y contexto</i>	57
2. <i>Principales aspectos sociolaborales</i>	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
Lasaosa 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 XV.

Integración sociolaboral de las personas trans

Ortiz De Solórzano Aurusa, C.

*Profesora Titular (i) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad Rey Juan Carlos*

DOI: <https://doi.org/10.14679/3732>

Sumario: I. Introducción. II. Entorno normativo. III. Precisiones terminológicas. IV. La inserción sociolaboral de las personas trans en la Ley 4/2023: 1. Medidas en el ámbito laboral para la integración sociolaboral de las personas trans. 2. La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans. V. Conclusión. VI. Bibliografía. VII. Documentación.

I. INTRODUCCIÓN

Todas las personas tienen derecho a trabajar y a ejercer la profesión libremente elegida (art. 35 CE). El acceso a un puesto de trabajo es fundamental para garantizar la autonomía económica y unas condiciones de vida que aseguren el libre desarrollo social, educativo, político o cultural de las personas. En un contexto marcado por sociedades cada vez más diversas y complejas, las formas de exclusión o de discriminación sociolaboral afectan especialmente a los colectivos más vulnerables que, ante la falta de empleo, tienen que enfrentarse a graves consecuencias en los planos personal, social y económico.

Las personas trans tienen en muchos casos una percepción social negativa, siendo objeto de prejuicios o estereotipos, lo que incide directamente sobre su vulnerabilidad en general y también específicamente en diversas formas de discriminación en el empleo. Según el Estudio Exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans¹, del Ministerio de Igualdad, existen diversos factores que articulan

1 Estudio coordinado por la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI del Ministerio de Igualdad. El estudio, realizado en 2019, ha sido actualizado en abril de 2022. Puede accederse al mismo en https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf

esta situación de exclusión: laborales –discriminación en el acceso al mercado de trabajo y en el puesto de trabajo– con el consiguiente efecto económico –falta de recursos o ingresos inestables– pero también factores personales –desmotivación, baja autoestima– sociales –falta de vínculos afectivos y familiares, aislamiento– y culturales –estigmatización y prejuicios–. Se dan también situaciones de ocultamiento preventivo de la propia identidad y de autosegregación laboral de este colectivo, tendiendo a buscar empleo en ciertos sectores que tradicionalmente han estado más vinculados con la diversidad².

El Eurobarómetro de 2015 sobre discriminación³, dirigido a la población general, reflejaba que el 44% de la población española consideraba que las personas trans están en desventaja a la hora de conseguir un empleo. El dato está en consonancia con los que ofrece la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA, 2020), que indica que una de cada tres personas trans en Europa se ha sentido discriminada en el entorno laboral y/o a la hora de buscar trabajo⁴.

Los mecanismos y las herramientas destinadas a apoyar la inclusión socio laboral del colectivo trans, tales como programas de emprendimiento, de formación dual, programas de intermediación laboral con empresas, el acompañamiento en la inserción laboral o programas formativos específicos, pueden resultar determinantes. No obstante, a menudo estos recursos no tienen una amplia difusión o utilización por parte la población destinataria⁵, lo que sugiere la necesidad de identificar otras acciones específicas dirigidas a dar una respuesta coordinada e integral en la que participen tanto las administraciones públicas como los empresarios y la sociedad civil en su conjunto, como verdaderos artífices de una efectiva inserción sociolaboral.

2 Estas situaciones son expuestas por BETANZOS LEÓN, Natalia y MARTÍNEZ GARCÍA, Inmaculada: “Empleabilidad, trayectorias e intereses profesionales de personas transgénero y/o transsexuales en España”, *Revista Complutense de Educación*, Vol. 34, núm. 2 (2023), págs. 314 y ss.

3 Pueden accederse en https://data.europa.eu/data/datasets/s2077_83_4_437_eng?locale=es

4 Informe (2020) *A long way to go for LGTBI equalITNDNDy*, accessible en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equaLITNDNDy-1_en.pdf

5 El Estudio Exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans, pone de manifiesto que sólo el 24,7% de las personas (552 en total) que fueron encuestadas para su realización habían participado en programas de fomento del empleo (formativos, de intermediación, de acompañamiento), así como la falta de efectividad de este tipo de programas, pues el 57% de las personas que habían participado en un programa no encontraron empleo una vez realizada la formación y el 23% había encontrado sólo un trabajo temporal. El dato es especialmente significativo entre los jóvenes entre 18 y 25 años, ya que el 65,8% de las personas trans de esas edades que habían realizado alguna formación específica para el empleo no encontraron trabajo tras finalizarla. Vid. págs. 56-57. No obstante, los datos deben analizarse teniendo en cuenta que –como pone de manifiesto el propio estudio (pág. 69)– la muestra de la encuesta no puede ser considerada representativa, al haberse empleado un muestreo de conveniencia, lanzado a través de las redes sociales y del movimiento asociativo.

II. ENTORNO NORMATIVO

La Ley LGTBI (aunque ha trascendido en los medios de comunicación como “Ley trans”), se articula en ochenta y dos artículos, estructurados en torno a un título preliminar y otros cuatro títulos, más un conjunto de disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias y finales. Tiene entre sus objetivos, según la exposición de motivos, desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación. Asimismo, la iniciativa se define como la “garantía de los derechos” de las personas LGTBI⁶, ya que “remueve los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía”.

El Título I de la Ley se dedica a la actuación de los poderes públicos. Define sus criterios y líneas generales de actuación, así como las políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI. La especificidad del colectivo trans lleva a que se le dedique un título propio (el Título II) que se refiere a las medidas para la igualdad real y efectiva y define las políticas para este colectivo, el procedimiento para la rectificación registral de la mención relativa al sexo, la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, la atención sanitaria integral o los protocolos de atención al alumnado trans contra el acoso transfóbico. Por último, en los títulos III y IV se aborda la protección efectiva y la reparación frente a la discriminación y la violencia por la LGTBIfobia, así como el régimen de infracciones y sanciones. A lo largo de sus disposiciones finales, la Ley recoge modificaciones de numerosas normas, entre ellas algunas del ámbito laboral como el Estatuto de los Trabajadores o la Ley de Empresas de Trabajo Temporal⁷.

El Capítulo II del Título II de la Ley LGTBI está dedicado a las políticas públicas para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans. La Sección 2ª de este capítulo se refiere específicamente a las medidas en el ámbito laboral que deben adoptar las administraciones públicas en general y en particular el Ministerio de Trabajo y Economía social dentro de sus respectivas competencias. Algunas de esas

6 Esta terminología no coincide plenamente con la empleada en la UE en su Estrategia para la igualdad de este colectivo, que identifica con las siglas LGBTIQ. Se trata del documento *Unión de la Igualdad: Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. 2020. Puede accederse al mismo en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52020DC0698>

7 Vid. respectivamente las disposiciones finales decimocuarta y tercera. Además, la norma también modifica la Ley de infracciones y sanciones en el orden social (DF 6ª), la Ley reguladora de la jurisdicción social (DF 12ª) y la Ley de empleo (DF 15ª).

disposiciones van directamente orientadas al fomento del empleo de este colectivo, con la previsión de 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 (art. 54 Ley LGTBI); otras, de carácter más amplio, tienen como objetivo impulsar la integración sociolaboral de las personas (art. 55 Ley LGTBI). Estas disposiciones necesariamente tienen que completarse con lo dispuesto en los artículos 14 y 15 de la norma, que se refieren a una serie de medidas para garantizar en el ámbito laboral la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI. Estos preceptos también son aplicables al colectivo trans en la medida en que pertenece a dicha categoría.

Por otra parte, la Ley LGTBI está estrechamente relacionada con la LITNDND, que regula derechos y obligaciones, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, para respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10.1 y 14 de la Constitución Española. Específicamente, el art. 2 LITNDND prohíbe la discriminación por orientación o identidad sexual y expresión de género, que son causas de discriminación que directamente pueden afectar a las personas trans. La norma también admite diferencias de trato –discriminación positiva– destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales.

El 28 de febrero de 2023, además de la Ley trans, también se aprobó la Ley 3/2023 de empleo, que identifica entre los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo⁸, las personas LGTBI, en particular trans. Como dispone en su artículo 50.2 LE, corresponde al Sistema Nacional de Empleo, asegurar el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo, que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y ajustadas al perfil profesional de las personas que integran estos colectivos y a sus necesidades específicas. La condición de colectivo prioritario determinará el establecimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos, cuyo cumplimiento se evaluará en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

8 A efectos de la Ley de Empleo, se consideran colectivos de atención prioritaria, aquellos con especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad (art. 3. d LE). El artículo 50 LE identifica estos colectivos, identificando, entre otros –al margen del colectivo LGTBI, ya mencionado– a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, las personas con discapacidad, con capacidad intelectual límite o trastornos del espectro autista, personas mayores de 45, migrantes, víctimas de tratos de seres humanos, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, etc. Se trata de una enumeración abierta porque se pueden determinar otros colectivos –diferentes de los enumerados por la ley– en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

La inclusión de las personas trans entre los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, implica garantizarles la prestación de unos servicios especializados para facilitar su inserción laboral (art. 31 LE), con la puesta a disposición del conjunto de apoyos necesarios para que sus circunstancias personales o sociales no se conviertan en barreras en el proceso de intermediación laboral (art. 40.2, d LE). También se abre la posibilidad de articular programas específicos de apoyo al empleo, con carácter extraordinario y temporal y financiación para ofrecer un apoyo económico y promover acciones de mejora de la empleabilidad (art. 49.1 LE). En definitiva, la atención especializada a los colectivos prioritarios de las políticas de empleo –entre ellos, las personas trans–, eliminando cualquier discriminación y asegurando políticas adecuadas de incorporación laboral, se erige en uno de los objetivos de la política de empleo, definidos en el art. 4 LE.

Actualmente todas las comunidades autónomas, excepto en Asturias y Castilla y León, cuentan con normas específicas para el colectivo LGTBI⁹. Se trata de normas transversales que tratan de evitar la discriminación de estas personas. Generalmente se refieren a ciertos ámbitos dentro de sus competencias –sanidad, educación, fomento del empleo, protección a la familia, entre otros– para establecer medidas y herramientas orientadas a facilitar el desarrollo de la vida en igualdad de condiciones. Específicamente en materia laboral, la falta de competencia normativa ha llevado a las comunidades autónomas a establecer diversos mecanismos incardinados en las políticas públicas de empleo. El alto grado de heterogeneidad de estas regulaciones arroja un mapa fragmentado con un alcance muy diferente en la protección. Las medidas previstas en las normas autonómicas son también de muy diversa índole¹⁰. Desde acciones de discriminación positiva –a través de cupos de empleo, bonificaciones fiscales o cláusulas de igualdad en subvenciones y contratos públicos– hasta códigos éticos en empresas, cláusulas antidiscriminatorias y planes de igualdad, pasando por planes de inserción laboral, con programas específicos para la población LGTBI o trans.

En el marco de la Unión Europea se han aprobado un conjunto de normas dirigidas al reconocimiento del colectivo LGTBI en general y de las personas trans

9 El País Vasco fue la comunidad autónoma pionera en regular esta materia, con la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales. Castilla-La Mancha, con la Ley 5/2022, de 6 de mayo, de diversidad sexual y Derechos LGTBI ha sido la última comunidad en legislar en este ámbito. Algunas comunidades autónomas –Andalucía, Aragón, Comunidad Valenciana y Madrid– cuentan con dos leyes diferenciadas en materia LGTBI e identidad de género.

10 Para una visión panorámica del alcance de las diversas normas autonómicas puede verse HERNÁNDEZ MELIÁN, Alejandro: “Análisis y clasificación de las políticas de empleo para las personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica”, *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 18, núm.1 (2023), págs. 122-128.

en particular. Entre ellas destaca la Directiva UE 2000/78 de 27 de noviembre de 2000, que establece un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y el empleo y que se refiere, junto a otros colectivos susceptibles de ser marginados o discriminados, a las personas, gays, lesbianas, bisexuales y trans¹¹. La transposición de esta Directiva se llevó a cabo a través de los artículos 34 a 43 de Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, los cuales, además de establecer algunos principios generales, modificaron normas laborales básicas introduciendo la prohibición de discriminación por orientación sexual. No obstante, se trata de una transposición parcial¹² que ha sido completada por la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y no discriminación.

III. PRECISIONES TERMINOLÓGICAS

En términos legales la persona trans es aquella “cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer” (art. 4, k Ley LGTBI)¹³, entendiéndose por identidad sexual –siempre según la ley– la “vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer” (art. 4, i Ley LGTBI). Sin entrar en disquisiciones antropológicas, que no son objeto de este estudio, la noción legal de persona trans contrapone los conceptos de “sexo asignado al nacer” e “identidad sexual”. El carácter objetivo del primero contrasta con la naturaleza subjetiva que se otorga a la identidad sexual, al ser considerada una vivencia interna e individual que la persona siente y autodefine. Enlazando ambas categorías legales se puede obtener un concepto normativo más preciso de la persona trans como aquella cuya vivencia interna e individual del sexo, tal y como la persona la siente y autodefine, no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Resulta particularmente interesante acudir a la sentencia del Tribunal Constitucional (en pleno) 67/2022, de 2 de junio de 2022¹⁴, que, resolviendo un re-

11 Sobre el contenido concreto de la Directiva puede verse CANO GALÁN, Yolanda: “Igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el Derecho Social de la Unión Europea” en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, María Emilia y GIL ALBURQUERQUE, Román, dirs.): *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*. Ed. Francis Lefebvre, 2ª edición. Madrid, 2019, págs. 464 y ss.

12 Vid. el apartado II del Preámbulo de la Ley 15/2022.

13 ARRÚE MENDIZÁBAL, Marta: “El derecho a la identidad sexual/género y a la libertad de expresión de género. Los avances en la protección sociolaboral de las personas trans” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF núm. 473 (2023), pág.132, entiende que es una definición sencilla que, al aludir solamente a la condición sexual puede limitar este colectivo excluyendo, por ejemplo, a quienes se identifican con su sexo pero no con el género asociado al mismo.

14 BOE núm. 159, de 4 de julio de 2022.

curso de amparo ante la supuesta vulneración de la prohibición de discriminación por identidad sexual, realizó algunas precisiones terminológicas, seleccionando y definiendo los conceptos asociados al estudio de la identidad de género, dado el “estado de indefinición actual de muchos de los conceptos (...) a falta de un consenso técnico y jurídico” al respecto¹⁵. El propio TC pone de manifiesto que esta conceptualización no coincide plenamente con la contenida en otras sentencias del alto tribunal que abordaron en su momento diversas cuestiones relacionadas con las personas trans¹⁶.

La sentencia distingue, en primer lugar, los conceptos de *sexo* y de *género*. El paso es importante, porque hasta este pronunciamiento la jurisprudencia constitucional y la legislación venían utilizando ambos términos como sinónimos¹⁷. Por una parte, el sexo –según expresa el TC– viene dado por una serie compleja de características morfológicas, hormonales y genéticas, a las que se asocian determinadas características y potencialidades físicas que definen a la persona. Sin embargo, el género tiene que ver con la identidad social de una persona, basada en las construcciones sociales, educativas y culturales de los roles, los rasgos de personalidad, las actitudes y los comportamientos que se atribuyen de forma diferencial a hombres y mujeres¹⁸. Sexo y género no son mutuamente excluyentes, pero tampoco son sinónimos. Mientras el sexo se vincula a la concurrencia de una serie de caracteres físicos objetivamente identificables o medibles, los caracteres asociados al género son relativos y coyunturales, por lo que pueden cambiar de una sociedad a otra y de un tiempo histórico a otro¹⁹.

Como también señala el TC ni el sexo ni el género pueden ser considerados derechos, en sentido estricto, sino condiciones o estados que tienen incidencia en el ejercicio de los derechos. En particular, conforman uno de los muchos elementos identitarios que pueden llegar a definir el derecho a la autodeterminación personal o a desarrollar, con pleno respeto a la dignidad de la persona (art. 10 CE), la propia identidad.

Los conceptos de sexo y género conectan con los de identidad sexual e *identidad de género*, este segundo entendido como la identificación de la persona con caracte-

15 STC 67/2022, FJ 3.

16 En particular se refiere a las SSTC 176/2008, de 22 de diciembre y 99/2019, de 18 de julio.

17 Como pone de manifiesto MALDONADO MONTOYA, Juan Pablo: “Discriminación por razón de identidad y expresión de género en las relaciones laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 262 (2023), apartado II.1 de la versión electrónica del artículo manejada.

18 Como señala CANO GALÁN, Yolanda: “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), pág 4., en la actualidad es difícil identificar todos los tipos de géneros que existen -se han llegado a identificar hasta 37, como recoge la autora- entre otras cosas por el componente cambiante que rodea el término, lo que hace improbable la posibilidad de realizar una enumeración exhaustiva.

19 STC 67/2022, FJ 3 a).

res definitorios del género que pueden coincidir o no con su sexo. Normativamente se ha reconocido autonomía al término identidad de género²⁰, poniendo especial atención en distinguirlo del concepto de *orientación sexual*, referido a la preferencia por establecer relaciones afectivas con personas de uno u otro sexo. En concreto, el artículo 3 h) Ley LGTBI la define como atracción física, sexual o afectiva hacia una persona, especificando que esta orientación puede ser heterosexual, homosexual o bisexual.

La orientación sexual y la identidad de género también son, a tenor de lo dispuesto por el Tribunal Constitucional, condiciones personales y elementos vinculados fundamentalmente con el derecho a desarrollar una determinada vida privada y familiar (art. 8 CEDH) tal y como se deriva de una consolidada jurisprudencia del TEDH²¹.

Siguiendo lo establecido en la STC 67/2022²², dentro de la diversidad de identificaciones personales que incluye el concepto identidad de género²³, la expresión *trans* puede entenderse omnicomprendiva de todas aquellas identidades que ponen de manifiesto una discordancia entre ésta y el sexo de la persona. Esta denominación genérica engloba las situaciones en las que se produce una modificación del aspecto del cuerpo de la persona o de funciones fisiológicas por medios médicos o quirúrgicos; también las situaciones en las que se produce una modificación registral o un reconocimiento público de esa identidad e incluso las situaciones en que, sin que exista una transición física o jurídica en sentido estricto, se manifiesten otras expresiones de género como la adopción de vestimenta, habla, gestos o comportamientos propios del género con el que se identifica la persona, independientemente de cual sea su sexo biológico. Como señala el propio Tribunal Constitucional acudir al término *trans* implica un cierto riesgo de imprecisión técnica, porque puede incluir una amplia diversidad de situaciones –transexuales hombres o mujeres, personas no binarias, travestis, *queer*, personas de género fluido, asexuales, polysexuales o simplemente quienes definen su género como “otro”–.

20 Expresión que ya utilizaba la derogada Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas (derogada por la Disposición Derogatoria única de la Ley 4/2023) y que también aparece en la Directiva 2012/29/UE, del Parlamento y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos de violencia de género y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo, de 15 de marzo de 2001.

21 STC 67/2022, FJ 3 b). El TEDH atribuye al concepto “vida privada” una definición amplia, que abarca el derecho a la integridad física y psicológica, incluyendo en ella la orientación sexual –entre otras, STEDH de 10 de marzo de 2015, asunto Y.Y. c. Turquía– o la identidad de género de las personas *trans* –por ejemplo, en STEDH de 6 de abril de 2017, asunto AP. Garçon y Nicot c. Francia–.

22 En este punto véase específicamente el Fundamento jurídico 3, apartado c).

23 Se trata, como lo califica CANO GALÁN, Yolanda: “Discriminación por transexualidad...”, cit. pág. 26.

También se alude al concepto *expresión de género* definido en la Ley LGTBI como manifestación que cada persona hace de su identidad sexual. De manera más amplia, la STC 67/2022 relaciona este concepto con el modo en que una persona exterioriza su género en el contexto de las expectativas sociales, en relación con el modo de vestir, el uso de uno u otro nombre o pronombre, el comportamiento, la voz o la estética. La expresión de género se entiende que forma parte del derecho a la propia imagen –art. 18.1 CE–, como lo hacen la imagen física en términos generales, la voz o el nombre de las personas, que son definidos en la doctrina constitucional como atributos característicos, propios e inmediatos de una persona²⁴.

Con este pronunciamiento, el Tribunal Constitucional se anticipa a la LITND, cuyo articulado se refiere a la identidad sexual y la expresión de género, aunque no las define; se adelanta también a la propia Ley LGTBI, que a las anteriores circunstancias añade ahora las características sexuales. Todos estos conceptos han sido incorporados en diferentes normas²⁵ y, en concreto, en los artículos 4.2 c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores²⁶.

IV. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS EN LA LEY LGTBI

1. Medidas en el ámbito laboral para la integración sociolaboral de las personas trans

A pesar de la amplitud con que la Ley LGTBI define su propio ámbito de aplicación en el artículo 2²⁷, las medidas orientadas a la inserción laboral de las personas trans tienen como destinatarios, básicamente, a las administraciones públicas. Se prevén, por separado, medidas de fomento del empleo de las personas trans

24 STC 117/1994, de 25 de abril (FJ 3º).

25 Por ejemplo, en la Ley de Empleo, en la Ley reguladora de la jurisdicción social o en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Vid., respectivamente, las Disposiciones finales decimoquinta, duodécima y sexta de la Ley 4/2023.

26 Disposición final decimocuarta de la Ley 4/2023. Paradójicamente la Ley trans no menciona la STC 67/2022 entre la jurisprudencia constitucional relacionada en el Preámbulo, lo que difícilmente parece un olvido, como señala MALDONADO MONTROYA, Juan Pablo: “Discriminación por razón de identidad...”, cit. apartado III.2.

27 Según dispone el precepto, la Ley –4/2023– será de aplicación 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 dicha norma y en el resto del ordenamiento jurídico.

–art. 54 Ley LGTBI– y medidas de integración socio laboral –art. 55 Ley LGTBI– que responden a objetivos y a principios similares, puesto que el empleo no deja de ser un instrumento –posiblemente el primero– para facilitar la inserción social de las personas.

Específicamente, en lo que se refiere al fomento del empleo, la norma dispone que el Ministerio de Trabajo y Economía Social 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, con especial atención a las mujeres trans. Se trata, en el fondo, de una disposición que enlaza con la previsión legal del artículo 17.3 ET, que habilita al Gobierno a adoptar medidas de fomento del empleo –en forma de subvenciones, desgravaciones u otras medidas– para grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo. El único “valor añadido” ahora es identificar a las personas trans, y específicamente a las mujeres de este colectivo, como uno de esos grupos de trabajadores que presentan mayores dificultades para acceder o permanecer en el mercado de trabajo y, en consecuencia, pueden ser destinatarios de estas medidas públicas.

En este punto las comunidades autónomas han adoptado algunas medidas. Así, por ejemplo, en Aragón se prevé un cupo no inferior al 1% para personas trans en las plazas vacantes de la administración pública. También son frecuentes los incentivos fiscales y los criterios de igualdad en subvenciones y contratos públicos, con la valoración positiva de medidas sobre igualdad de oportunidades en las entidades concurrentes²⁸.

En relación con la integración sociolaboral, la Ley LGTBI establece la genérica obligación de las administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, de adoptar las medidas necesarias para impulsarla, limitándose a enumerar a modo ejemplificativo algunas de ellas. Se trata, en realidad de una previsión de medidas genéricas que “podrán” desarrollarse²⁹, por lo que en realidad puede decirse que el valor de la norma en este punto es meramente programático. También es significativa la ausencia de obligaciones concretas para las empresas, más allá de las previsiones sobre planes de igualdad, en los términos que se verá un poco más adelante. En general, las acciones propuestas a las administraciones públicas, a los interlocutores sociales y a las empresas son de promoción o impulso, pero no obli-

28 Así, por ejemplo, Canarias o la Comunidad de Madrid recogen estas medidas de discriminación positiva. Otras, como Cantabria, Cataluña, Extremadura o Galicia se limitan a la inserción de cláusulas de igualdad en subvenciones y contratos públicos.

29 Como señala SÁEZ LARA, Carmen: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* núm. 5 (2022), pág. 62. La afirmación, que se realiza respecto del anteproyecto de ley, tiene plena vigencia respecto del texto definitivamente aprobado, porque se mantiene en los mismos términos.

gatorias³⁰. El régimen de infracciones y sanciones establecido en la ley, corrobora la idea de que –al menos en lo que se refiere a la inserción sociolaboral de las personas trans– se trata de disposiciones de *soft law*. Ello sin perjuicio de las infracciones previstas en materia de igualdad en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), dirigidas fundamentalmente a evitar las discriminaciones directas e indirectas en el empleo y en el acceso al mismo, así como el acoso en general³¹.

En concreto, el artículo 55.2 Ley LGTBI se refiere al desarrollo de estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral. A tal fin puede contribuir, por ejemplo, la realización de las campañas divulgativas sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales, a que se refiere el artículo 14 c) Ley LGTBI. También la recopilación y difusión de buenas prácticas de las empresas en materia de inclusión LGTBI, que la Ley trans encomienda al Consejo de Participación de las personas LGTBI³² –creado por la propia norma– puede contribuir a alcanzar este objetivo.

Igualmente se habla de modo genérico de implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans. Para ello se podría fomentar 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 trans, así como impulsar, a través de los agentes sociales y mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad, a lo que se refiere también la Ley trans en el apartado e) del artículo 14.

Otra de las posibilidades de actuación de las administraciones públicas pasa por monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su

30 En el caso de la Ley trans esta forma de proceder no puede ampararse –a diferencia de las normas autonómicas– en la falta competencial. De ahí que se haya calificado la norma como “timorata” ya que, salvo excepciones, prácticamente no establece obligaciones o, cuando lo hace, las deriva a una futura regulación más concreta, como pone de manifiesto ARRÚE MENDIZÁBAL, Marta: “El derecho a la identidad sexual/género...”, cit., pág.167.

31 Artículo 8 apartados 12-13 bis y artículo 16.1, c) 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 (LISOS).

32 Como establece el art. 9 LEY LGTBI, el Consejo de Participación de las Personas LGTBI es el órgano de participación ciudadana en materia de derechos y libertades de las personas LGTBI y tiene por finalidad institucionalizar la colaboración y fortalecer el diálogo permanente entre las Administraciones públicas y la sociedad civil en materias relacionadas con la igualdad de trato, la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, así como de reforzar la participación en todos los ámbitos de la sociedad de las personas LGTBI y sus familias. El Consejo, que depende del Ministerio de Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, es un órgano colegiado que se rige por la Orden IGD/577/2020, modificada por la orden IGD/506/2021.

territorio de competencia, lo que puede incluir, por ejemplo, el fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas trans en el sector público y privado, en similares términos a los previstos en el art. 14 d) de la Ley LGTBI.

También está previsto el establecimiento de subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans desempleadas (art. 55.2, d Ley LGTBI). Esta disposición no supone ninguna novedad, pues a tenor del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, los trans son –por su condición de colectivo de atención prioritaria para la política de empleo³³– potenciales destinatarios de medidas de fomento de la contratación, tanto en forma de bonificaciones de cotización como mediante subvenciones públicas, así como de otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable³⁴. No obstante, el citado Decreto-ley de incentivos, no incorpora ayudas específicas para la contratación de personas trans, por lo que solo podrán beneficiarse en caso de encontrarse en alguna de las situaciones previstas en la norma que dan derecho a bonificación (víctimas –de diferentes supuestos de violencia y del terrorismo–, personas en situación de exclusión social, parados de larga duración, etc.)³⁵.

La Ley LGTBI no menciona expresamente los conocidos como Programas o Planes de Inserción Laboral (PIL), que constituyen un conjunto organizado de actuaciones encaminadas a facilitar la inserción laboral de las personas. Estos planes se revelan importantes instrumentos a la hora de desarrollar intervenciones desde los servicios sociales o el tercer sector con colectivos vulnerables, ya que permiten el seguimiento y control de cada persona, posibilitando un mayor porcentaje de éxito en la inserción laboral. Prácticamente todas las comunidades autónomas que tienen legislación en materia de igualdad de género han recogido la necesidad de implementar planes de empleo específicos para el colectivo trans³⁶.

Tampoco se menciona en la Ley LGTBI ningún procedimiento de seguimiento y control de la ejecución de las medidas señaladas y de su impacto en la sociedad en general –y en colectivo afectado en particular– como sí está previsto en algunas comunidades autónomas³⁷.

33 Artículo 50.1 Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo.

34 Vid. artículos 4 a 6 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de incentivos a la contratación.

35 Los colectivos cuya contratación de bonifica están previstos en la Sección 1ª del Capítulo II del Real Decreto-ley 1/2023 (arts. 14-31).

36 Galicia constituye la excepción más significativa, al no haber tenido en cuenta los planes de empleo entre las medidas sociolaborales.

37 Así ocurre, por ejemplo, en Andalucía, Comunidad Valenciana o La Rioja. Otras comunidades autónomas, han incorporado además una evaluación del impacto sobre la diversidad de género en

Por último, con un carácter y un alcance bastante diverso al resto del precepto, el apartado 3 del artículo 55 Ley LGTBI obliga a incluir expresamente a las personas trans en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación, con especial atención a las mujeres de este colectivo. Esta medida necesariamente debe ponerse en relación con la obligación impuesta por el artículo 15 de la Ley trans a las empresas de más de cincuenta trabajadores, de contar con un plan de igualdad para las personas LGTBI. Aunque la norma confía la regulación del contenido y del alcance de esta medida a un posterior desarrollo reglamentario –para el que no se establece un plazo concreto de aprobación– la ley se refiere a este plan como un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas de este colectivo. Las medidas de este plan –que las empresas obligadas deberán tener en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la ley³⁸– serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de los trabajadores.

Varias dudas se pueden plantear al respecto. La primera si el plan de igualdad LGTBI previsto en la Ley trans es un instrumento distinto de los planes de igualdad del art. 45 de la Ley Orgánica de Igualdad (LOI)³⁹, regulados en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Considero que hay dos argumentos para considerar que se trata de dos documentos autónomos. Por una parte, porque cuando la Ley trans impone esta obligación ni siquiera menciona los planes de igualdad por razón de sexo. Y por otra parte por el distinto ámbito subjetivo de ambos planes, ya que mientras los planes de igualdad de la LOI estarían dirigidos a eliminar toda discriminación de sexo –entre mujeres y hombres– en el caso de los planes de igualdad de Ley trans, el objeto sería más bien la igualdad de real y efectiva de las personas LGTBI, evitando discriminaciones por razón de orientación sexual y más concretamente por expresión de género. No obstante, cabe pensar que lo previsto en el RD 901/2020 para los planes de igualdad de sexo será aplicable supletoriamente.

En el caso específico de las personas trans, como se ha visto, el artículo 55.3 Ley LGTBI, obliga a incluirlos expresamente en la elaboración de “planes de igualdad y no discriminación”. Una lectura coordinada de este precepto con el artículo 15 de la misma ley, lleva a concluir que se refiere a los planes de igualdad LGTBI –y no tanto

todas las leyes aprobadas en su territorio. Es el caso, entre otros, de la Comunidad de Madrid, Aragón, Baleares o Navarra.

38 A tenor de la entrada en vigor prevista en la Disposición final vigésima de la Ley 4/2023 –al día siguiente de la publicación de la norma en el Boletín Oficial del Estado– el plazo se cumplirá el 2 de marzo de 2024.

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

a los planes de igualdad por razón de sexo– que deberán incorporar expresamente medidas en favor de las personas trans, como parte del colectivo LGTBI.

2. *La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans*

Sobre la base de que para conseguir inserción sociolaboral de las personas trans no bastan acciones puntuales, sino que se requiere el desarrollo de una estrategia integral de inclusión social, educativa y laboral, la Ley LGTBI encomienda al Ministerio de Igualdad la elaboración de la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans (art. 52 Ley LGTBI).

La Estrategia, de carácter cuatrienal, está llamada a ser el instrumento principal para impulsar, desarrollar y coordinar las políticas y los objetivos generales en orden a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas trans en el ámbito de la Administración General del Estado. Debe incorporar de forma prioritaria medidas de acción positiva en el ámbito laboral, educativo, sanitario y de vivienda. Para que estas medidas se basen en un diagnóstico claro, la Estrategia también incluirá la realización de los estudios necesarios para conocer la situación real de las personas trans desde el punto de vista socioeconómico, psicosocial y en el ámbito de la salud.

La elaboración de la Estrategia se encomienda al Ministerio de Igualdad, sin perjuicio de la participación de otros ministerios cuyas competencias tengan una especial incidencia en la materia. También se cuenta con la participación de las organizaciones sociales que incluyan entre sus objetivos la defensa de los derechos de las personas trans.

Una vez aprobada la Estrategia por el Consejo de Ministros, el Ministerio de Igualdad realizará el seguimiento y la evaluación de la misma. A estos efectos, está previsto que eleve al Gobierno un informe de evaluación intermedia –a los dos años de la aprobación de la Estrategia– y un informe de evaluación final cuando se cumpla el periodo de vigencia. De ambos informes deberá darse cuenta a las Cortes Generales. Para facilitar el seguimiento y la evaluación de la efectividad de la Estrategia, deberá incluir un sistema de indicadores de modo que sea posible evaluar su eficacia y grado de cumplimiento.

La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, no puede entenderse sino en el marco de la Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, que está prevista en el artículo 10 Ley LGTBI. Este documento se concibe como el instrumento principal de colaboración territorial para el impulso y desarrollo de las políticas básicas y de los objetivos generales establecidos en la Ley trans. A estos efectos, está previsto que en su elaboración par-

ticipen no solo el Ministerio de Igualdad y otros ministerios afectados, sino también las comunidades y ciudades autónomas.

La Estrategia para la igualdad de trato debe incorporar los principios básicos de actuación en materia de no discriminación, cuyo desarrollo corresponderá a los respectivos planes de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias. También incluirá medidas para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como para la información, sensibilización y formación en igualdad de trato hacia este colectivo, prestando especial atención a la prevención de la violencia por LGTBIfobia, así como a la violencia entre parejas del mismo sexo.

Este documento, que también tendrá carácter cuatrienal, deberá coordinarse con la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación que se regula en el artículo 34 de la LITND.

Para la elaboración de la Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y de la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género ha tramitado un expediente de contratación de servicios para apoyo del diseño, elaboración, acompañamiento y seguimiento de ambos documentos, con una duración de 54 meses, por un importe de licitación que asciende a más de 235.000 euros sin impuestos⁴⁰. Previamente, el Consejo de Ministros autorizó la modificación de los límites de gasto de los próximos ejercicios para que el Ministerio de Igualdad cuente con 285.000 euros hasta 2026 y pudiera contratar servicios de apoyo para diseñar, elaborar y hacer el seguimiento de las citadas estrategias⁴¹.

V. CONCLUSIÓN

Ya Aristóteles señaló que el ser humano es un ser social por naturaleza. El libre –y pleno– desarrollo de la personalidad, que la Constitución Española identifica como uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, conlleva –entre

40 Como se extrae de la información disponible en el Portal de Transparencia de la AGE, el adjudicatario del contrato es Esmeralda Sociedad Cooperativa y el importe de la adjudicación (sin impuestos) es de 210.988 euros. La información, actualizada a 8 de marzo de 2023, puede consultarse en [https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2022/refc20220322v02%20\(2\).aspx#LGTBI](https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2022/refc20220322v02%20(2).aspx#LGTBI)

41 En concreto, la ampliación del importe previsto para futuros ejercicios (2023-2026) es de 228.000 euros con el detalle que figura en la referencia del Consejo de Ministros de 22 de marzo de 2022, en el que se autorizó la modificación del límite de gasto. Esta información está accesible en [https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2022/refc20220322v02%20\(2\).aspx#LGTBI](https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/Paginas/2022/refc20220322v02%20(2).aspx#LGTBI)

otras cosas– la obligación de los poderes públicos de facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2 CE). El empleo se revela como uno de los factores principales de socialización, en la medida en que posibilita la participación e integración en la comunidad y al mismo tiempo permite poseer una autonomía personal y social.

Hablar de inserción social es, por tanto, hablar de empleo. No en vano, es común la utilización de la expresión inserción –o integración– sociolaboral, para referirse a los instrumentos o estrategias necesarios para facilitar el acceso al empleo y al desarrollo de una trayectoria profesional, que debe conducir a la integración de la persona en la sociedad. Estas herramientas configuran toda una política social orientada a los colectivos más vulnerables o en riesgo de exclusión.

La Ley LGTBI, 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 –conocida como Ley trans– se refiere expresamente a la integración sociolaboral de las personas trans, en el marco de las medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de este colectivo. Lo hace en una disposición de escaso contenido normativo, encomendando a las administraciones públicas la adopción de las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral e indicando –a modo meramente ejemplificativo– las acciones que las administraciones “podrán” desarrollar. Se sugiere, por ejemplo, monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans, la implementación de campañas de concienciación en el ámbito laboral o la adopción de subvenciones para favorecer la contratación de personas de este colectivo que estén desempleadas. Estas y cualesquiera otras medidas que se establezcan con la misma finalidad tendrán su marco específico en la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, todavía pendiente de aprobación, que está llamada por la propia ley a ser el instrumento principal para el impulso, desarrollo y coordinación de las políticas y objetivos generales en esta materia dentro de la Administración General del Estado.

Por otra parte, la aprobación de la ley trans llega en un momento en el que casi todas las comunidades autónomas han aprobado normas específicas para el colectivo LGTBI. Estas regulaciones, pese a la falta de competencia normativa en materia laboral, establecen diversos mecanismos de política de empleo, que en algunos casos son más audaces que la normativa estatal. Tampoco puede olvidarse que la reciente Ley de empleo identifica a las personas LGTBI –trans, en particular– entre los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo, lo que implica la garantía de unos servicios especializados y abre la posibilidad de articular programas específicos de apoyo al empleo. También son potenciales destinatarios de medidas de fomento de la contratación –en forma de bonificaciones de cotización o subven-

ciones públicas– aunque la normativa de incentivos vigente no incorpora ayudas específicas a la contratación de personas trans.

La única obligación concreta de la Ley en este ámbito afecta a las empresas, que deben incluir en los planes de igualdad expresamente a las personas trans –con especial atención a las mujeres de este colectivo–. Esta exigencia debe conectarse con la obligación de las empresas de más de cincuenta trabajadores de contar con plan de igualdad LGTBI, fruto de la negociación colectiva, que también impone la Ley LGTBI. La regulación y alcance de estos planes se confían a una futura regulación reglamentaria.

Por último, puede señalarse que, pese al esfuerzo de la Ley LGTBI en la definición de los conceptos asociados a la diversidad sexual, la sencillez de la definición de las personas trans contrasta con la heterogeneidad de situaciones que se producen en la práctica. Probablemente el legislador, consciente del riesgo de imprecisión técnica ha optado por una definición omnicompreensiva de aquellas identidades sexuales que ponen de manifiesto una discordancia entre ésta y el sexo de la persona.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ARRÚE MENDIZÁBAL, Marta: “El derecho a la identidad sexual/género y a la libertad de expresión de género. Los avances en la protección sociolaboral de las personas trans” *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF núm. 473 (2023).
- BETANZOS LEÓN, Natalia y MARTÍNEZ GARCÍA, Inmaculada: “Empleabilidad, trayectorias e intereses profesionales de personas transgénero y/o transexuales en España”, *Revista Complutense de Educación*, Vol. 34, núm. 2 (2023).
- CANO GALÁN, Yolanda:
- “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).
 - “Igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género en el Derecho Social de la Unión Europea” en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, María Emilia y GIL ALBURQUERQUE, Román, dirs.): *Derecho Social de la Unión Europea. Aplicación por el Tribunal de Justicia*. Ed. Francis Lefebvre, 2ª edición. Madrid, 2019.
- HERNÁNDEZ MELIÁN, Alejandro: “Análisis y clasificación de las políticas de empleo para las personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica”, *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 18, núm.1 (2023).
- MALDONADO MONTOYA, Juan Pablo: “Discriminación por razón de identidad y expresión de género en las relaciones laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 262 (2023).

SÁEZ LARA, Carmen: "Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* núm. 5 (2022).

VII. DOCUMENTACIÓN

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

A long way to go for LGTBI equalITNDNDy. Informe de la Agencia Europea para los Derechos Fundamentales (FRA, 2020). https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equaLITNDNDy-1_en.pdf

Unión de la Igualdad: Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52020DC0698>

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.

