

ESTUDIOS

OBLIGACIONES EMPRESARIALES RESPECTO AL COLECTIVO LGTBI

EL ESPACIO DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS
EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PATRICIA NIETO ROJAS

III ARANZADI

© Patricia Nieto Rojas, 2025
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

e-mail: clientesaley@aranzadilaley.es

Acceso a Soporte: https://areacliente.aranzadilaley.es/solicitud_alta_area_cliente <https://www.aranzadilaley.es>

Primera edición: 2025

Depósito Legal: M-1465-2025

ISBN versión impresa: 978-84-1078-820-6

ISBN versión electrónica: 978-84-1078-821-3

El presente trabajo forma parte de los resultados del proyecto de investigación «La dimensión socio-laboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: Conceptualización, prevención y reparación» Proyecto PID2021-124979NB-I00 financiado por MCIN /AEI /10.13039/501100011033 / FEDER, UE, dirigido por el profesor Mercader Uguina, y del proyecto «La eficacia de la respuesta de la negociación colectiva en la reducción de la desigualdad», financiado por la UNED, del que la autora es investigadora principal.

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice General

	<i><u>Página</u></i>
PRÓLOGO	15
CAPÍTULO I	
EL COLECTIVO LGTBI EN EL ÁMBITO LABORAL. DESDE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN A LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO	23
1. Las personas LGTBI en el mercado de trabajo. Una breve radiografía	24
2. Algunas precisiones terminológicas. Sexo, género, orientación sexual e identidad de género y su recepción en la Ley 4/2023.	33
3. La prohibición de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en el ordenamiento comunitario	53
3.1. <i>El reconocimiento explícito de la prohibición de discriminación por razón de orientación sexual en el derecho derivado ..</i>	<i>57</i>
3.2. <i>El crucial papel del TEDH y del TJUE en la tutela de las personas LGTBI. El reconocimiento de la identidad de género como causa autónoma de discriminación en la doctrina judicial europea</i>	<i>58</i>
4. La prohibición de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en el ordenamiento nacional.	65
4.1. <i>El decisivo papel de la jurisprudencia del TC en la proscripción de discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género</i>	<i>66</i>

4.2.	<i>El reconocimiento legal expreso. De la Ley 63/2003 a la Ley 4/2023.</i>	72
4.3.	<i>La tutela antidiscriminatoria por razón de orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral</i>	79
4.3.1.	<i>La inversión de la carga de la prueba como mecanismo de tutela</i>	82
4.3.2.	<i>Las reglas de legitimación. Intervención de la víctima y posible intervención de sujetos colectivos</i> .	85
4.3.3.	<i>El reconocimiento de una indemnización por la vulneración del derecho a no ser discriminado por razón de orientación sexual e identidad de género. Aspectos críticos</i>	88
5.	La legislación autonómica para la protección de la igualdad de trato y oportunidades del colectivo LGTBI	92
5.1.	<i>La determinación del ámbito subjetivo. La heterogeneidad del colectivo concernido</i>	94
5.2.	<i>Las medidas sociolaborales de las legislaciones autonómicas</i> ..	96

CAPÍTULO II

	EL COLECTIVO LGTBI EN LAS POLÍTICAS DE EMPLEO	105
1.	Marco institucional. Límites a la libertad de empresa	105
1.1.	<i>Las personas LGTBI como colectivo prioritario en la vigente Ley de Empleo</i>	108
1.2.	<i>Las personas LGTBI como objetivo prioritario de atención en las legislaciones autonómicas de empleo</i>	117
2.	El acceso al empleo de los trabajadores LGTBI	119
2.1.	<i>El espacio de las medidas de acción positiva para el colectivo LGTBI</i>	128
2.2.	<i>Baremos diferenciados por sexos en determinados procesos selectivos. Algunos puntos críticos</i>	145
2.2.1.	<i>Determinación de los destinatarios de la acción positiva</i>	149

	<i>Página</i>
2.2.2. El conocimiento empresarial de la condición y su colisión con la normativa de protección de datos .	150
2.3. <i>Las consecuencias del incumplimiento</i>	156
3. Otras medidas garantes del empleo. La movilidad geográfica de las personas LGTBI ante una situación de violencia familiar	159
4. La prohibición de despedir por razón de orientación sexual o identidad de género	161
 CAPÍTULO III	
EL TRATAMIENTO DEL COLECTIVO LGTBI POR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	171
1. Compromisos programáticos sobre la igualdad y protección del personal perteneciente al colectivo LGTBI	176
2. La adopción de medidas dirigidas a la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI	180
2.1. <i>Determinación del ámbito de aplicación de las medidas paccionadas</i>	182
2.2. <i>La posible inclusión de medidas de acción positiva</i>	185
2.3. <i>Medidas vinculadas a la conciliación de la vida familiar y personal</i>	188
2.4. <i>La adecuación de los espacios</i>	189
2.5. <i>La adecuación de la documentación y la uniformidad</i>	190
3. Dimensión preventiva	192
3.1. <i>La vigilancia de la salud</i>	192
3.2. <i>La prevención frente a cualquier situación de acoso por razón de orientación de sexual e identidad de género</i>	193
 CAPÍTULO IV	
LA NEGOCIACIÓN E IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS	199

1. La obligación de negociar ¿y acordar? el conjunto de medidas planificadas para lograr la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI	199
1.1. <i>La negociación de las medidas planificadas en el marco del convenio colectivo. El mandato a la autonomía colectiva para la concreción de la obligación legal</i>	201
1.2. <i>Sujetos legitimados para negociar el conjunto planificado de medidas.</i>	208
2. El protocolo para la prevención del acoso por razón de orientación sexual e identidad de género. Aspectos críticos en su negociación	212
3. La inclusión de las personas trans en los planes de igualdad vigentes.	219
4. Empresas obligadas a la tenencia del conjunto de medidas planificadas	221
5. Plazo para la negociación del conjunto ordenado de medidas planificadas	223
6. Plazo de vigencia de las medidas planificadas.	226
7. Registro del conjunto de medidas planificadas ¿Es posible su depósito?	227
8. Consecuencias del incumplimiento empresarial de la tenencia del conjunto de medidas planificadas.	228

CAPÍTULO V

LAS MEDIDAS PLANIFICADAS PARA EL COLECTIVO LGTBI	235
1. El conjunto de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI ¿Un nuevo plan de igualdad?	236
2. Contenido de las medidas planificadas	239
2.1. <i>Contenido mínimo de las medidas planificadas</i>	239
2.2. <i>Contenidos posibles en el marco de las medidas planificadas</i> .	241

	<i>Página</i>
2.2.1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación	241
2.2.2. Prohibición de discriminación en el acceso o en la promoción profesional por razón de orientación sexual e identidad de género.	242
2.2.3. Acciones de formación y sensibilización.	243
2.2.4. Autodeterminación del nombre y del sexo en toda la documentación empresarial o uniformidad exigida para el desarrollo de la prestación.	244
2.2.5. Permisos necesarios vinculados al proceso de transición	247
2.2.6. La atención a la diversidad familiar en las políticas de conciliación.	247
2.2.7. Régimen disciplinario	249
2.2.8. Dimensión preventiva. Las especificidades en la vigilancia de la salud de las personas trans	250
3. El acoso LGTBI como riesgo psicosocial	252
3.1. <i>Medidas de sensibilización y formación en el marco de la prevención de las situaciones de acoso</i>	<i>259</i>
3.2. <i>La activación del protocolo. Instrucción y procedimiento</i>	<i>261</i>
3.3. <i>Propuesta de protocolo para la prevención del acoso y violencia</i>	<i>266</i>
3.3.1. Principios informadores.	266
3.3.2. Ámbitos de aplicación: personal, espacial y objetivo.	267
3.3.3. Medidas paliativas. La activación del protocolo ..	269
3.4. <i>El protocolo previsto en el texto reglamentario ante el silencio convencional.</i>	<i>275</i>
 CAPÍTULO VI	
LOS INCENTIVOS PARA FOMENTAR LA IGUALDAD LGTBI EN LA EMPRESA	279

	<i><u>Página</u></i>
1. De la responsabilidad social empresarial al impulso legal de la igualdad	279
2. Incentivos legales para el fomento de empresas más igualitarias	284
2.1. <i>El régimen preferencial en la licitación de concursos públicos</i>	284
2.2. <i>La prohibición de contratar con las Administraciones Públicas</i>	292
2.3. <i>Distintivo empresarial</i>	293
BIBLIOGRAFÍA CITADA	297

El colectivo LGTBI en las políticas de empleo

SUMARIO: 1. MARCO INSTITUCIONAL. LÍMITES A LA LIBERTAD DE EMPRESA. 1.1. *Las personas LGTBI como colectivo prioritario en la vigente Ley de Empleo.* 1.2. *Las personas LGTBI como objetivo prioritario de atención en las legislaciones autonómicas de empleo.* 2. EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES LGTBI. 2.1. *El espacio de las medidas de acción positiva para el colectivo LGTBI.* 2.2. *Baremos diferenciados por sexos en determinados procesos selectivos. Algunos puntos críticos.* 2.2.1. Determinación de los destinatarios de la acción positiva. 2.2.2. El conocimiento empresarial de la condición y su colisión con la normativa de protección de datos. 2.3. *Las consecuencias del incumplimiento.* 3. OTRAS MEDIDAS GARANTES DEL EMPLEO. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LAS PERSONAS LGTBI ANTE UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA FAMILIAR. 4. LA PROHIBICIÓN DE DESPEDIR POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO.

1. MARCO INSTITUCIONAL. LÍMITES A LA LIBERTAD DE EMPRESA

Las políticas de empleo se desarrollan en el marco de un modelo de economía de mercado, basado en la libertad de empresa (art. 38 CE) y una de las manifestaciones de esta es la libertad de contratación, que incluye a su vez la libertad de seleccionar a los trabajadores (STC 147/1986). No obstante, es evidente que no estamos ante una libertad absoluta, pues se ve limitada por la interdicción de la discriminación y así, la libertad empresarial de contratar a las personas que prefiera es amplia, pero no puede amparar la discriminación. Con esta decisión, la exclusión de colectivos sociales en función de las referidas circunstancias, salvo que concurriese una justificación objetiva y razonable, contraviene uno de los límites que se han

establecido¹. De otra parte, la política de contratación empresarial puede verse condicionada también por la existencia de reservas y preferencias en el empleo, debiendo anticipar que, cuando hablamos de reserva, nos referimos a un derecho subjetivo a ocupar un determinado puesto de trabajo mientras que la preferencia confiere al beneficiario un derecho de prelación frente a otros candidatos respecto a un concreto puesto², siempre que existan condiciones equivalentes de idoneidad.

El proceso de selección de los trabajadores constituye, por lo expuesto, un ámbito esencial para alcanzar una efectiva igualdad, pues resulta claro que la primera discriminación —entendida en un sentido estricto de derivarse un trato desfavorable por razón o con causa en la situación de orientación sexual e identidad de género— será la imposibilidad de obtener un trabajo lo que, en muchas ocasiones, supone la perpetuación de la situación de vulnerabilidad de este colectivo, significadamente de las personas trans. El problema es que, a diferencia de otros ámbitos, el control y prueba de la conducta discriminatoria resultan realmente complejos, pues no será fácil aportar prueba, si quiera indiciariamente, de que la elección de una persona u otra como la más apta para el puesto responde a su condición de persona LGTBI, pues con frecuencia también habrá otros muchos candidatos rechazados en los que no se dé esta característica. La ley, en este sentido, atiende a criterios relacionados con el diseño de la oferta más que con el proceso mental de preferencia por determinada persona para el puesto y así, los oferentes de empresa deberán «velar por la correcta relación entre las características de los puestos de trabajo ofertados y el perfil académico y profesional requerido». Es más, incluso cuando estos filtros de los Servicios Públicos de Empleo y agencias de colocación no funcionen, la LISOS contempla expresamente como conducta típica «solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de [...] orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales [...]» (art. 16.1.c), considerándolo conducta muy grave, con la consiguiente imposición de sanciones. Cabe valorar de forma muy favorable la modificación efectuada en la LISOS a través de DF 6ª Ley 4/2023 para extender la prohibición de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género a la fase de reclutamiento con una mención específica del respeto a

1. R. Aguilera Izquierdo, *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*, BOE, Madrid, 2023, p. 118.
2. C. Aragón Gómez, «El gobierno del empleo y el desempleo», en *Empleo y protección social: XXXIII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2023, p. 220.

la igualdad de trato en el acceso al empleo, incluyendo los criterios de selección y los sistemas de acceso. Como se sabe, esta fase precontractual es la gran olvidada por las normas, también por la negociación colectiva, lo que propicia una sensación de impunidad. Por ello, el precepto insiste en vetar los criterios y sistemas de acceso al empleo que puedan generar también situaciones de discriminación indirecta al tiempo que encomienda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) el desarrollo de planes específicos para su control³. Debe señalarse, no obstante, que no se detecta en el análisis jurisprudencial la existencia de resoluciones que se enfrenten a este problema en concreto, de lo que puede deducirse una escasa litigiosidad, seguramente porque, en muchas ocasiones, la discriminación puede ser implícita, máxime cuando sean varios los candidatos rechazados. En tal caso, argumentar que hay discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género por el mero hecho de no ser seleccionado será ciertamente complejo.

Cuando se trata de actuaciones discriminatorias en perjuicio de trabajadores concretos, su consideración como tales exige la más que difícil demostración que un acto no sujeto en principio a ningún tipo de exigencia causal respondió a un móvil discriminatorio⁴, esto es, que la no contratación tuvo causa en la identidad sexual de la persona candidata o en un aspecto tan íntimo con es su orientación sexual. Aún más compleja es la cuestión de la discriminación entre las personas pertenecientes al colectivo, o, dicho de otro modo, en situaciones en las que la empresa expresamente busca la contratación de una persona LGBTI para un puesto la preferencia en la contratación (o la exclusión) en función de la tipología o intensidad de esta. En este caso, nuevamente, hay una evidente dificultad no solo probatoria sino de conciencia de la discriminación por el sujeto que la sufre. Casi de manera hipotética, podría plantearse que, solo en caso de que se trate de empresas con volúmenes muy elevados de contratación de personas LGTBI (piénsese, casi en un supuesto de laboratorio, que se ha suscrito un acuerdo de colaboración para la cobertura de vacantes con alguna organización de personas LGTBI) podrá acudir a vías como el análisis estadístico⁵ para detectar esta clase de prácticas en el sentido de acreditar que determinadas

3. M. Arrúe Mendizabal, «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», *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, vol. 427, 2023, p. 166.
4. En relación a la discriminación por razón de sexo, W. Sanguinetti Raymond (Dir), *Propuestas para la igualdad de género en la negociación colectiva estudio a partir de la negociación colectiva en Castilla y León*, Bomarzo, Albacete, 2011, p. 32.
5. Advierte de la difícil prueba indicaria y estadística respecto a la orientación sexual, I. González Del Rey Rodríguez, «Discriminación por razón de orientación sexual», cit., p. 699.

decisiones o actuaciones que impliquen tratamientos peyorativos afectan en términos globales, aun en el ámbito de incidencia del acto cuestionado, más a un colectivo que a otro dentro de los que conforman el subgrupo de personas LGTBI.

La discriminación en este ámbito implica que el candidato a un empleo queda excluido en el proceso de acceso a un puesto de trabajo en cualquiera de sus fases en base a una condición personal o social —en este caso, por su orientación sexual o su identidad de género— y con ello se frustran sus expectativas o derechos de obtener el puesto y se atenta contra su dignidad. Así, podrá producirse esta discriminación en diversos estadios del proceso, pues, aunque, ciertamente, el proceso de contratación empresarial no está presidido por el principio de igualdad sí queda vinculado por una manifestación diferenciada de aquel, cual es la no discriminación, que supone imponer límites a la libertad de empresa en materia de selección y contratación de trabajadores. En la ponderación de derechos, lo que se exige en el caso de que se aprecie algún factor discriminatorio es una justificación objetiva y razonable reforzada por los requisitos del puesto, de la actividad a desarrollar y del contexto que ha de responder a una rigurosa necesidad en relación con las tareas concretas. Junto a ello, aquella justificación objetiva ha de identificarse con la finalidad de la diferencia de trato, muy exigente en el juicio estricto de igualdad (que es el que se aplica a supuestos discriminatorios). En estos casos se habrían incorporado elementos de segregación admitidos desde la igualdad que, a veces, podrían operar al revés, no perjudicando al sujeto de la minoría sino beneficiándole de manera explícita en perjuicio de la mayoría.

1.1. LAS PERSONAS LGTBI COMO COLECTIVO PRIORITARIO EN LA VIGENTE LEY DE EMPLEO

Si algo ha caracterizado a lo que hoy se denomina «colectivos prioritarios», que no son más que sujetos que presentan «especiales dificultades para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de su empleabilidad» y a los que, por ello, hay que prestar una atención específica en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo, «es su crecimiento exponencial»⁶. En la Ley Básica de Empleo⁷ tales colectivos fueron cinco: jóvenes demandantes de primer empleo, trabajadores perceptores de las prestaciones de desempleo, mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores mayores de cuarenta y cinco años y personas con

6. D. Pérez del Prado, «La Ley 3/2023 de empleo. Principales novedades», *Labos. Revista de Trabajo y Protección Social*, vol. 4, 2023, p. 94.

7. Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, BOE núm. 250, de 17 de octubre de 2020.

discapacidad (art. 10). En la Ley 56/2003⁸ y, posteriormente, en el RDL 3/2015⁹ su número se elevó a ocho, pues, al margen de determinadas adaptaciones o cambio los anteriores se sumaron las personas con responsabilidades familiares, las personas en situación de exclusión social y los inmigrantes (art. 19 octies). En la vigente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo¹⁰, el número se ha incrementado hasta veinte, conforme establece el art. 50.1 de la precitada ley¹¹, debiendo advertir que, en muchos casos, los colectivos anteriores se han subdividido, previendo, además, que los programas específicos y las medidas de acción positiva se reforzarán en los supuestos en que se produzcan situaciones de interseccionalidad.

En relación con el colectivo que ahora nos ocupa, las personas LGTBI, la primera cuestión pasa por clarificar si todos ellos pueden encuadrarse en lo que la legislación de empleo ha denominado como «colectivos vulnerables» a los efectos de las políticas de empleo, pero también cómo se acredita su pertenencia al colectivo. Es cierto que las personas LGTBI, en particular las personas trans, son identificadas como colectivo de atención prioritaria en la Ley 3/2023 pero el marco regulador no ofrece un concepto normativo de quiénes integran este colectivo ni, en consecuencia, a quiénes hay que destinar los programas específicos para el acceso y mantenimiento del empleo y para el desarrollo de la empleabilidad¹². Tampoco la Ley 4/2023

8. Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. BOE núm. 301, de 17 de diciembre de 2003.

9. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

10. BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023.

11. Se considerarán colectivos vulnerables de atención prioritaria, a los efectos de esta ley, a las personas jóvenes especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, personas con trastornos del espectro autista, personas LGTBI, en particular trans, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional y solicitantes de protección internacional en los términos establecidos en la normativa específica aplicable, personas víctimas de trata de seres humanos, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya guardia y tutela sea o haya sido asumida por las Administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de las mujeres víctimas de violencia de género y personas adultas con menores de dieciséis años o mayores dependientes a cargo, especialmente si constituyen familias monomarentales y monoparentales, entre otros colectivos de especial vulnerabilidad, que son de atención prioritaria en las políticas activas de empleo, u otros que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

12. R. Cristóbal Roncero, *Colectivos de atención prioritaria de la política de empleo*, en <https://www.aedts.com/colectivos-de-atencion-prioritaria-de-la-politica-de-empleo/>.

contiene una enumeración de personas sobre las que va a desplegar la garantía y promoción del derecho a la igualdad real y efectiva, sino que únicamente se refiere a las personas lesbianas, gais, bisexuales, intersexuales y —en especial— a los trans.

Con la conjunción de ambas normas, habría que entender que el alcance de atención prioritaria por el legislador y las Comunidades Autónomas en el desarrollo de la planificación, diseño y ejecución de la política de empleo, debería dirigirse a todas y cada una de ellas, en particular, al colectivo «trans», al que la Ley de Empleo realiza una mención expresa. La identificación de las personas LGTBI como colectivo prioritario supone la activación de las medidas que el propio art. 50.2 Ley 3/2023 contempla y así, «corresponde al Sistema Nacional de Empleo, en sus distintos niveles territoriales y funcionales y de manera coordinada y articulada 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 los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo se coordinarán con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas mediante protocolos de coordinación aprobados para tal fin». En suma, la condición de colectivo prioritario determinará el establecimiento de objetivos cuantitativos y cualitativos que deberán establecerse simultáneamente a la identificación; además, en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se evaluará la evolución del cumplimiento de tales objetivos, a los efectos de proseguir con las mismas acciones, o adaptarlas para una mejor consecución de los objetivos propuestos y, en la medida de lo posible, los objetivos se establecerán de forma desagregada para cada uno de los colectivos prioritarios.

Ahora bien, aunque la Ley de Empleo ha incorporado a las personas pertenecientes al colectivo LGTBI dentro de la población «diana» o preferente de atención por los servicios públicos de empleo, esta inclusión no se extiende al régimen de bonificaciones a la contratación¹³ diseñado en el RD Ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas¹⁴. Y aunque bien es cierto que en este RD Ley se hace referencia, en su subsección tercera, a colectivos en riesgo de exclusión, entendiendo como tales a quienes se

13. En gráfica expresión, «brilla por su ausencia» la mención del colectivo LGTBI en el RD de incentivos, así como en el Plan de Fomento de Empleo Digno 2023 Morales Ortega, J. M., «Colectivos de atención prioritaria: ¿realmente son una prioridad de nuestra política de empleo?», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, vol. Monográfico, 2023, p. 128.

14. BOE núm. 9, de 11 de enero de 2023.

hallen incluidas en alguno de los colectivos relacionados en el artículo 2.1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, así como a cualquier otro colectivo que, por sus características y situación socio económica tenga acreditada esta condición por los servicios sociales u órganos competentes —art. 6 d) RD Ley 1/2023—, la posible bonificación para la contratación de las personas del colectivo LGTBI solo será posible si, además de esta circunstancia personal, tienen la condición de personas en riesgo de exclusión social, acreditada esta situación de vulnerabilidad por los servicios sociales u órgano público competente, conforme dispone el art. 20.1 RD Ley, lo cual nos parece una opción acertada. No parece tener la misma opinión parte de la doctrina académica que ha considerado¹⁵ como «un indicativo de la falta de atención que le puede ser otorgada al colectivo» la no extensión de las bonificaciones al colectivo LGTBI.

Seguramente, el problema principal que plantea la configuración como colectivo prioritario en el marco institucional de las políticas activas de empleo es la propia heterogeneidad del colectivo, donde significadamente las personas trans y, dentro de ellas, las mujeres trans sí que suelen situarse en situaciones de inactividad o desempleo prolongado lo que perpetúa su riesgo de exclusión social. Sin embargo, dicho diagnóstico no es fácilmente extrapolable a personas que simplemente tienen una orientación sexual distinta a la heterosexual, pero que, por razones de edad, situación socioeconómica o nivel formativo, no tienen ningún problema de empleabilidad distinto al de una persona heterosexual de idénticas características personales. En todo caso, la propia noción de colectivo prioritario o la categoría más amplia, «grupo vulnerable», al no tener una clara configuración jurídica y no estar explicitado en normas, goza en origen de mayor flexibilidad y elasticidad que la noción de discriminación¹⁶.

Las manifestaciones o expresiones personales más claras de una determinada orientación sexual o identidad de género, afectando pues a la estética, al aspecto y apariencia de la persona, especialmente en trabajos en los que se proyecta la imagen, pero incluso en aquellos en los que no resulta necesario, son pues las causas últimas de un mayor riesgo de exclusión y vulnerabilidad laboral para las personas incluidas en este colectivo¹⁷. Por

15. E. Castro Suris, «La nueva Ley de Empleo a la luz de la STC 67/2022: no discriminación por identidad de género», *Revista Justicia & Trabajo*, 2023, p. 125.

16. L. A. Fernández Villazón, «Vulnerabilidad, género y discriminación en el empleo. En especial, por razones de orientación e identidad sexual», cit., p. 80.

17. E. Garrido Pérez, «Promoción y protección del empleo de colectivos de atención prioritaria», p. 12, fecha de consulta 1 abril 2024, en <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/2023-11/Ponencia%20Eva%20Garrido.pdf>.

ello, consideramos que el elemento que debiera explorar el desarrollo de las políticas activas de empleo en relación con el colectivo LGTBI y su inserción dentro de los grupos prioritarios de atención es su posible riesgo de exclusión social, entendiendo como tal la vulnerabilidad en el tránsito en el mercado laboral que se traduce en una dificultad permanente para participar en este. Desde esta perspectiva, la exclusión social determina una posición de desigualdad que incide en el acceso o en la reinserción en el mercado de trabajo y, en el caso, del colectivo LGTBI, significadamente en las personas trans, concurren una serie de prejuicios sociales y empresariales que obstaculizan su participación, con independencia de su nivel formativo e incluso de la experiencia ocupacional anterior¹⁸. En cuanto a cómo se acreditará la pertenencia a un colectivo vulnerable de atención prioritaria, la norma dice que «reglamentariamente se podrá adaptar la relación de colectivos vulnerables de atención prioritaria [...] a la realidad sociolaboral de cada territorio y de cada momento y se concretará, cuando sea preciso, la forma de identificar la pertenencia a tales colectivos». Pendiente este desarrollo, lo relevante debiera ser que la orientación sexual o identidad de género ha coadyuvado a una situación de vulnerabilidad social, de ahí la relevancia que tendrá en el diseño de itinerarios y programas individualizados de atención la coordinación con los servicios sociales «para dar una mejor atención a estas personas mediante protocolos de coordinación aprobados para tal fin», conforme preceptúa el art. 50.2 de la Ley de Empleo.

Escasos días después de la aprobación de la Ley de Empleo, se aprobó la Ley 4/2023, cuyo capítulo II versa sobre las «políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI», que se materializa en el art. 14 cuando mandata a las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, a «tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley. A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:

a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

18. M. J. Gómez-Millán Herencia, *Colectivos prioritarios de las políticas selectivas de empleo*, Laborum, Murcia, 2011, p. 374.

b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.

c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.

d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI. La norma insiste en varias ocasiones a lo largo del articulado en la obtención de datos que puedan recoger la realidad laboral de las personas LGTBI, en tanto reconoce en su Preámbulo la ausencia de una visión completa y actual¹⁹.

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

h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley».

Como se puede observar, cuando el legislador se refiere a «políticas de empleo» lo hace en sentido amplio²⁰ porque no se limita a contemplar medidas que tengan por objeto la creación de puestos de trabajo, sino que también incorpora medidas que pueden afectar directamente a circunstancias respecto a las cuales pueden deducirse manifestaciones de discriminación o intolerancia ante el colectivo LGTBI. Por ello, se incorporan tanto referencia a acciones de fomento como de sensibilización y se reconoce el crucial papel de los agentes sociales en la prevención, asesoramiento y formación. Seguidamente, el art. 54 Ley 4/2023 señala que «el Ministerio de

19. H. Álvarez Cuesta, «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», cit. p. 3. Accesible en <https://www.aedtss.com/ley-4-2023-de-28-de-febrero-para-la-igualdad-real-y-efectiva-de-las-personas-trans-y-para-la-garantia-de-los-derechos-de-las-personas-lgtbi/>

20. F.J. Arrieta Idiakez, «Principales manifestaciones de discriminación de las personas transexuales en el ámbito laboral y mecanismos para enfrentarse a las mismas», en Armaza Armaza (ed.) *La estrategia del sector público para la protección del colectivo LGTBI, oportunidad de la ley 4/2023 de 28 de febrero*, Dykinson, Madrid, 2023, p. 239.

Trabajo y Economía Social, considerando las líneas de actuación de la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, diseñará medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo. En la elaboración de dichas medidas o planes, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las mujeres trans». También en clave programática, el art. 55 de la Ley 4/2023 insta a la integración sociolaboral de las personas trans. Para ello, «las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans». Entre otras acciones, podrán impulsar las siguientes medidas:

a) Desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral.

b) Implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans.

c) Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia.

d) Adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo. Parece que el legislador está abriendo la puerta a la creación de bonificaciones específicas dirigidas a este colectivo y hace una expresa mención a las personas trans en la determinación de sus beneficiarios, lo cual parece coherente con la situación de vulnerabilidad de este colectivo analizada en el primer capítulo de este trabajo.

Aunque todavía no se ha materializado ni la estrategia ni los planes de empleabilidad del colectivo LGTBI, es importante insistir en la heterogeneidad del colectivo, por ello, aunque «en un plano teórico, la eliminación de barreras de acceso al empleo no necesita de ulterior diferenciación de los miembros del colectivo LGTBI, las medidas de acción positiva sí precisan de matizaciones. El principal motivo es que, de no diferenciarse entre las personas que componen el colectivo, podría incurrirse en el error de integrar políticas activas de empleo favorables solo a un (sub)grupo. Como resultado, se estaría únicamente promoviendo el acceso al empleo de una fracción del colectivo e imponiendo una experiencia particular sobre un colectivo amplio»²¹.

Respecto a cómo debiera materializarse esa obligación, pudiera replicarse alguna de acciones que, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de

21. E. Castro Suris, «La nueva Ley de Empleo a la luz de la STC 67/2022: no discriminación por identidad de género», cit., p. 129.

Empleo y de la Ley 4/2023, ya habían desarrollado algunas comunidades (v. gr. líneas de subvención a la contratación de personas del colectivo LGTBI si bien circunscribían esta ayuda a las personas más vulnerables²², identificando a estas con las mujeres trans²³). Aun así, la articulación práctica de esta previsión no es sencilla, pues para que el empresario pudiera solicitar esta bonificación, habría de tener conocimiento de aquella condición, sobre la que, como hemos señalado, no podrá indagar sobre la misma, de modo que se ha cuestionado la eficacia posible de estos estímulos²⁴. Además, se plantea la duda de si los incentivos a la contratación de trabajadores en el marco de las políticas activas de empleo podrían quedar incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE ya que dichos incentivos suelen consistir en bonificaciones de cuotas de la Seguridad Social, lo que quedaría encuadrado en el término «pago» públicos a que refiere el artículo 3.3 de la Directiva. Lo mismo podría decirse de medidas de fomento del empleo adoptadas por las CCAA, a través de diversas fórmulas, pero que generalmente suponen un pago con cargo a presupuestos públicos²⁵. Creemos que no cabe sostener esta exclusión, sino que la previsión comunitaria se refiere solo a prestaciones de Seguridad Social en sentido estricto.

En todo caso, y con el fin de garantizar una atención integral a estos colectivos, debiera fortalecerse la coordinación con los servicios sociales, poniéndose en marcha los instrumentos jurídicos necesarios para activar dicha colaboración, máxime si advertimos que las personas pertenecientes a este colectivo pueden mostrarse renuentes a revelar un aspecto personalísimo como es que define su orientación sexual o su identidad de género. A nuestro juicio, la derivación desde servicios sociales podrá ser título habilitante para la inclusión como colectivo prioritario sin ninguna exigencia adicional.

El RD 438/2024, de 30 de abril, por el que se desarrollan la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo y los servicios garantizados establecidos en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su art. 5.1 a) advierte que «teniendo en cuenta las especiales circunstancias de los colectivos de atención prioritaria, los servicios públicos de empleo aseguran el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo que combinen las diferentes medidas y políticas, debidamente ordenadas y

22. Según las conclusiones del informe «Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans», Ministerio de Igualdad. Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, p. 75.

23. Véase la línea de ayudas en Cataluña, accesible en: <https://serveiocupacio.gencat.cat/es/detall/noticia/Abierta-la-linea-de-ayudas-para-fomentar-la-contratacion-de-personas-trans-mujeres-y-personas-desempleadas-de-larga-duracion-00001> Fecha de consulta: 20 de febrero de 2024.

24. M.T. Alameda Castillo, *Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación*, cit., p. 289.

25. Y. Cano Galán, «Igualdad y no discriminación por razón de género, orientación sexual e identidad sexual en el derecho de la Unión Europea», cit., p. 383.

ajustadas al perfil profesional de las personas que los integran y a sus necesidades específicas. Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo se coordinarán con los servicios sociales para dar una mejor atención a estas personas». Para incrementar la empleabilidad de estos colectivos, el art. 12 RD 438/2024 mandata al Servicio Público de Empleo competente a elaborar «un perfil individualizado de la persona usuaria que permita su evaluación, con el apoyo, entre otros elementos, de evidencias estadísticas, para la mejora de su empleabilidad, y que facilite el ulterior diseño bien de un itinerario personalizado formativo que contemple todas las opciones de los diferentes sistemas de formación, bien de un proceso de búsqueda activa de empleo o de un emprendimiento adecuado». La elaboración de este perfil se realizará mediante el diagnóstico de la situación de partida de la persona usuaria, que comprenderá una atención personalizada, para identificar sus habilidades, competencias, formación y experiencia profesional, así como su edad o pertenencia a colectivos prioritarios, sus intereses, su situación familiar, ámbito territorial, tiempo y motivos de desempleo, percepción de prestaciones o ayudas económicas a la activación y cualquier otra variable personal o social que pueda ser relevante, en función de sus necesidades y expectativas. Asimismo, en el citado diagnóstico se tendrán en cuenta las situaciones de interseccionalidad. El diagnóstico resumirá la valoración realizada, destacando los factores personales y profesionales que posicionan favorablemente a la persona usuaria en la consecución de su objetivo profesional, así como sus principales obstáculos de acceso al empleo o de consecución de aquel, incluidas las posibles desigualdades que pudiera sufrir por razón de género, pertenencia a colectivos de atención prioritaria u otro condicionante sociocultural.

Finalmente, el Servicio Público de Empleo informará a las empresas y entidades usuarias sobre los incentivos y medidas de fomento de la contratación existentes, en especial para la contratación de personas que pertenezcan a colectivos de atención prioritaria. Cabe plantearse entonces una cuestión respecto a los incentivos a la contratación, y es qué ocurriría con la modificación registral efectuada por una mujer trans, cuyo contrato de trabajo puede estar bonificado al amparo de una subvención para el fomento de la contratación de mujeres en sectores donde estas están infrarrepresentadas. Parece evidente que la empresa no podrá despedir al trabajador que deviene varón tras el cambio de sexo registral, alegando la pérdida de subvención porque se consideraría un tratamiento discriminatorio, de modo que para mantener la bonificación caben dos opciones: bien contratar una mujer, bien devolver la subvención²⁶.

26. H. Álvarez Cuesta, «Igualdad y no discriminación en el trabajo por razón de identidad sexual», cit., p. 113.

En suma, advirtiendo de la dificultad la plantea la forma de identificación de las personas pertenecientes a los colectivos prioritarios, principalmente las personas LGTBI para los servicios de empleo, cabe plantear si esta identificación se podrá condicionar básicamente a la declaración de la propia persona (como es el caso, por citar un ejemplo, de las personas homosexuales, puesto que la orientación sexual no admite otra forma de prueba), obligando a desvelar si se quiere tener ese tratamiento singularizado determinadas circunstancias pertenecientes a lo más íntimo de la vida personal²⁷. Ya hemos referido que la Ley de Empleo dispone que reglamentariamente se concretará, cuando sea preciso, la forma de identificar la pertenencia a tales colectivos²⁸. La matización referida a la necesidad de acreditación «cuando sea preciso» irá referida a aquellos supuestos en los que no exista una apariencia de identidad de género, como pudiera ser la condición de persona bisexual. Estamos ante una previsión controvertida desde el momento en el que esta exigencia afecta a la esfera privada de las personas sin que ningún documento pueda recoger la orientación sexual²⁹; ahora bien, si la persona demandante de empleo considera que es importante compartir esta cuestión en un proceso de orientación laboral con el profesional que asuma el diseño de su itinerario profesional, pudiera ser comunicada dicha circunstancia, aunque dicha clase de datos no constarán en ningún tipo de registro³⁰.

1.2. LAS PERSONAS LGTBI COMO OBJETIVO PRIORITARIO DE ATENCIÓN EN LAS LEGISLACIONES AUTONÓMICAS DE EMPLEO

Antes de la aprobación de la ley estatal, la práctica totalidad de Comunidades Autónomas habían adoptado, en el marco del desarrollo de sus políticas activas de empleo, alguna medida en este sentido, significadamente dirigidas a las personas trans. Merecen ser destacadas, en primer lugar y siguiendo un orden cronológico, la Ley 2/2007, de 28 marzo, del

27. D. Pérez del Prado, «¿Cómo de prioritarios son los colectivos de la nueva ley de empleo?» en <https://www.elforodelabos.es/2023/03/como-de-prioritarios-son-los-colectivos-de-la-nueva-ley-de-empleo/>.

28. Sobre la correcta identificación de las personas que forman en el colectivo, E. González Cobaleda, *Miradas y desafíos jurídicos-laborales a la diversidad sexual y de género: especial atención al factor edad*, Dykinson, Madrid, 2024, pp. 104-105.

29. E. Guerrero Vizuete, «La configuración del empleo en la Ley 3/2023: ¿una reestructuración para superar las deficiencias del mercado de trabajo o simple continuismo?», en *Empleo y protección social Comunicaciones del XXXIII Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2024, p. 1077.

30. M. Fernández Ramírez, *Igualdad de trato integral para el empleo. Coordinadas normativas, jurisprudenciales y de política sociolaboral*, Laborum, Murcia, 2024, p. 69.

trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia, ahora derogada³¹, la cual en su disposición adicional 6ª expresamente reconocía que «la expresión mujeres con especiales dificultades de inserción laboral o en situaciones marcadas por la desventaja social utilizará comprenderá a mujeres: transexuales o en proceso de reasignación sexual»³². También fue pionera la ley vasca³³, que señalaba a este respecto que «las administraciones públicas vascas, los organismos públicos a ellas adscritas y las entidades de ellas dependientes se asegurarán, en la contratación de personal y en las políticas de promoción, de no discriminar por motivos de identidad de género» para seguidamente contemplar en su artículo 15 que «las administraciones públicas vascas elaborarán y aplicarán planes y medidas de acción positiva adecuadas, dentro de los mecanismos de empleabilidad ya existentes, para favorecer la contratación y el empleo de personas transexuales».

En la legislación canaria se contemplan medidas de discriminación positiva en el empleo³⁴. Para ello, se mandata a las administraciones públicas a: a) Diseñar y establecer políticas y planes concretos para la inserción laboral de las personas transexuales, en tanto colectivo con especial dificultad para el acceso al empleo, prestando especial atención a aquellas que aún no hayan procedido a la rectificación en el Registro Civil de la mención de sexo, al hallarse en una situación particularmente vulnerable. b) Se asegurarán de que dentro de los mecanismos de empleabilidad ya existentes se favorezca la contratación y el empleo estable y de calidad de personas transexuales, especialmente de aquellas que, por su condición de joven, de mujer o de desempleado/a de larga duración, se encuentran en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y, en general, de hombres y mujeres transexuales que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social. Dando un paso más allá, 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 sexuales³⁵, en su artículo 42 insta a la elaboración de «políticas de fomento de la igualdad y no discriminación en el empleo» y señala

31. En el art. 116.2 de la vigente Ley también se reconoce a las mujeres LGTBI, en particular las mujeres trans, como colectivos vulnerables de atención prioritaria, Ley 7/2023, de 30 de noviembre, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de Galicia, BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2024.

32. Álvarez Cuesta, H., «Igualdad y no discriminación en el trabajo por razón de identidad sexual», cit., p. 117.

33. 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. BOE núm. 172, de 19 de julio de 2012.

34. 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. Boletín Oficial de Canarias núm. 215, 5 de noviembre de 2014.

35. BOE núm. 163, de 9 de julio de 2021.

que «las personas trans e intersexuales, en general, serán consideradas a todos los efectos como personas en riesgo de exclusión social y con necesidades especiales de inserción laboral. Dicha consideración tendrá efectos en el diseño e implementación de las políticas públicas de empleo y protección social». Este reconocimiento supone un notable impulso para mejorar la empleabilidad de este colectivo y garantizar asimismo el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de identidad o expresión de género, características y orientación sexuales.

Por su parte, la legislación catalana³⁶, en su artículo 21, insta a la Consejería de Trabajo a «adaptar y mejorar la capacidad de respuesta de los servicios de inserción laboral públicos, así como a desarrollar estrategias para la inserción laboral de las personas transgénero». En el marco de esta legislación, el Servicio Público de Empleo de Catalunya (SOC) ha abierto una convocatoria de ayudas para subvencionar contratos de trabajo de 12 meses a jornada completa, pero también actuaciones de acompañamiento, con el fin de favorecer la inserción laboral de las personas contratada, y acciones de formación transversal. El programa cuenta con diferentes líneas de ayudas, interesando en este trabajo la «Línea TRANS*-DLLD-MUJER» que beneficiará a las personas trans.

2. EL ACCESO AL EMPLEO DE LOS TRABAJADORES LGTBI

Uno de los ámbitos donde se puede evidencia la discriminación del colectivo LGTBI es en el acceso al empleo³⁷ como consecuencia de prejuicios sociales que presumen la falta de aptitud para determinados puestos de los trabajadores con una concreta orientación sexual³⁸ u identidad de género. Una eventual diferenciación en el acceso al empleo podría ser tildada de discriminatoria, anticipando que el cuestionamiento, directo o encubierto, a un candidato acerca de su orientación sexual no sería admisible, habida cuenta que la empresa solo está legitimada para conocer e indagar sobre

36. Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Comunidad Autónoma de Cataluña DOGC núm. 6730, de 17 de octubre de 2014.

37. Se documenta en dicho trabajo el infame protocolo de selección que utilizaba la empresa RENFE en 1992, calificando a los homosexuales como «grupo de riesgo», N. Pérez Canovas, *Homosexualidad. Homosexuales y uniones homosexuales en el Derecho español*, Comares, Granada, 1997, p. 76.

38. C. Charcartegui Jávega, «La tutela de la discriminación por la orientación sexual del trabajador en el ordenamiento social comunitario», en *La igualdad ante la ley y la no discriminación en las relaciones laborales. XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, 2005, p. 550.

ESTUDIOS

El art. 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas que impone una nueva obligación a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras que deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Esta obligación se ha concretado en el RD 1026/2024, de 8 de octubre, que contempla dos obligaciones de notable calado para las empresas respecto al cumplimiento de esta obligación legal: de un lado, cómo negociar estas medidas y, de otro, qué contenidos deben ser objeto de acuerdo.

En la monografía «Las obligaciones empresariales respecto al colectivo LGTBI» se analiza, de manera práctica y aplicada, el alcance de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, así como todo lo relativo al protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las mismas.

En suma, una obra completa que aborda en su integridad la problemática laboral del colectivo LGTBI tanto en su acceso al empleo como en el desarrollo de la relación laboral así como el crucial papel reconocido a los agentes sociales, a través de las medidas planificadas, para su protección y tutela.

ISBN: 978-84-1078-820-6

