

PROYECTO DE LEY PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI: ASPECTOS LABORALES MÁS RELEVANTES

MANUEL LUQUE PARRA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Pompeu Fabra

Nuevo movimiento normativo, de momento en términos de [Proyecto de Ley](#) (en adelante PL), en materia de igualdad y no discriminación, tras las recientes [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#); y LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; en esta ocasión, con relación al colectivo LGTBI, con una muy especial atención a las personas trans. A diferencia de la Ley 15/2022 y la LO /2022 citadas, el PL que es objeto de esta breve nota no incorpora en su título el adjetivo “*integral*”, aunque una vez analizado su contenido regulatorio bien se justificaría dicha adjetivación. Aún se está a tiempo.

Considero que pocas situaciones de discriminación requieren, en términos de datos, menos justificación como la que es objeto de regulación en este PL. Con todo, tanto en la [Memoria de impacto normativo](#), como en su [Exposición de motivos](#) (en adelante, EM) se recogen de manera detallada dichos datos y justificaciones objetivas de la oportunidad de la propuesta. Se incide especialmente en la situación de discriminación que padecen las personas trans (quienes, como nos recuerda la EM, hasta 2018 eran clasificadas en el capítulo de trastornos mentales y de comportamientos por la OMS), lo que justifica que tanto en la propia denominación de la norma como en su articulado tengan una singular atención regulatoria. Con todo, comparto con el [Dictamen del Consejo de Estado sobre el Anteproyecto](#) que, seguramente, sería más coherente con la estructura y lógica interna del redactado del PL invertir los términos de título, haciendo referencia, en primer lugar, a las personas LGTBI y, luego, a las personas trans.

La EM del proyecto de Ley es rotunda con relación al objetivo que se trata de satisfacer, como es, “*desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.*” Y lo hace desde todos los ámbitos en los que la discriminación de este colectivo está claramente implantada, fundamentalmente, en el orden administrativo, en el laboral, en el ámbito de la salud y servicios sociales, en el educativo y, también, en el de la comunicación.

A falta de ver cómo evoluciona la tramitación parlamentaria del presente PL, a día de hoy (mitad de septiembre de 2022) disponemos, además de la citada Memoria de impacto normativo, de los pertinentes Dictámenes e informe referidos al Anteproyecto. Así: el

[Dictamen del Consejo de Estado, 23/06/2022](#); [Informe del CGPJ, 20/04/2022](#); y [Dictamen del Comité Económico y Social, 26/01/2022](#).

Entrando brevemente en el contenido normativo que desde la perspectiva laboral o de las relaciones laborales el Proyecto contiene, cabe destacar, con carácter previo, el completo artículo 3º sobre “definiciones”. En el que se sigue la línea ya marcada por el art. 6º de la Ley 15/2022, añadiendo las definiciones de, entre otras, intersexualidad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, persona trans, familia LGTBI, LGTIgobia, homofobia, bifobia, transfobia, o violencia intragénero.

El PL incorpora numerosas modificaciones de normas laborales, a las que me referiré de manera enunciativa enseguida, y 4 preceptos cuya regulación es autónoma y respecto de los que se ven grandes dificultades que impidan incorporarlos al contenido de alguna norma laboral ya existente para evitar, así, una excesiva atomización regulatoria (algo que, con relación a toda la propuesta normativa y no solo a estos preceptos, se afirma tanto el Informe del CGPJ, como en Dictamen del Consejo de Estado).

De los cuatro preceptos citados, uno viene referido al colectivo LGTBI y los tres restantes a las personas trans.

Respecto del colectivo LGTBI, el artículo 15 (Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral) exige, en términos sintéticos, que la APU, en el ámbito de sus competencias, sea *proactiva* en la consecución de la finalidad de la norma en el ámbito laboral: acceso al empleo – con referencia expresa al empleo público y carrera profesional en su artículo 12 -, afiliación y participación a sindicatos y organizaciones empresariales, formación profesional, condiciones de trabajo,...; actuación de la ITSS,

Además, y en mi opinión muy destacable por la invisibilidad del fenómeno, el referido precepto hace una doble llamada a la APU para que (1) *“fomente 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.”*; y (2) para que impulse, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, *“la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.”*

En cuanto a las personas trans, como indicaba, son tres los preceptos que – desde la perspectiva laboral – hay que tener en cuenta. El art. 47, en el que se configura a la Estrategia estatal cuatrienal para la inclusión de personas trans como el instrumento principal de actuación en este ámbito, con expresa mención a que deba incluir medidas de acción positiva en el ámbito laboral. El art. 49, que incide expresamente en medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans, debiendo aprobarse planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo, con una especial referencia a las necesidades específicas de las mujeres trans. Y, finalmente, el art. 50, en materia de integración sociolaboral de las personas trans., a partir de campañas de concienciación, monitorización de la su situación laboral, financiación que favorezca la empleabilidad de este colectivo, ...

Con todo, cabe destacar que, entre los referidos preceptos, el ap. 3º del art. 50, sin que posteriormente se postule modificación de norma vigente alguna, estipula de manera precisa que “*en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.*” Considero que dicha previsión, de mantenerse, debería incorporarse expresamente a la normativa sobre planes de igualdad y no quedar *extramuros* de la misma.

Junto a las anteriores previsiones “autónomas”, el resto sí que expresamente suponen una propuesta de modificación de normas laborales vigentes. En muchas ocasiones y como ha sucedido recientemente con relación a la LO 10/2022, justificada en la necesidad de ampliar la referencia a las causas o motivos de discriminación.

Así, a pesar de la – en mi opinión – mejorable técnica legislativa para referirse durante el redactado regulatorio a las concretas causas de discriminación que regula (sexo, orientación sexual, identidad sexual, identidad de género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, ..), cuando de manera concreta se realiza la modificación de las normas laborales, aquella homogeneidad sí se produce en términos generales, ampliando la referencia “orientación sexual” a “orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales”. Esta situación lleva a la propuesta de modificación, por ejemplo, de los arts. 4.2c) y 17 ET (DF5º), art. 11.1 LETT (DF3ª), art. 33.4.f) del TR de la Ley de Empleo (DF 16ª), art. 4.4.a) de la LETA (DF11), los aptos 12 y 13 del art. 8.12, la letra d) del apartado 2.bis del art. 10, y el art. 16.1c) del TRLISOS.

En cuanto a las modificaciones que buscan incorporar al articulado del ET la situación de “*violencia intragénero*” como uno de los supuestos, junto a la violencia de género ya incluida, de protección de la mujer trabajadora, encontramos las siguientes: suspensión de la duración del contrato temporal [art. 11.4.b)], suspensión del período de prueba (at. 14.3), reducción de jornada (art. 37.8), movilidad geográfica (aptos 4 y 5 del art. 40), suspensión del contrato de trabajo (art. 45.1.n), extinción del contrato de trabajo [art. 49.1.m)], o despido [art. 53.4. y 55.5.b)].

Con todo, mayor novedad implican dos propuestas de modificación de la normativa laboral: la del art. 17.1 ET y la del, también, art. 17, en esta ocasión, de la LRJS.

En efecto, con relación al ET, se ha proyectado incorporar un último párrafo al art. 17 ET con la finalidad de que los incumplimientos empresariales relativos a la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI *ex art. 57.3 del PL (“Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato”)* den lugar a responsabilidad patrimonial y reparación del daño por parte del empresario en los términos establecidos en el art. 62 PL (precepto en el que se presume la existencia de daño moral una vez acreditada la discriminación).

En cuanto a la LRJS, cabe destacar – en mi opinión, de manera positiva - la ampliación de la legitimación activa en los procesos para la defensa de los derechos LGTBI, introduciéndose un nuevo apartado 5º al art. 17 de la referida Ley. En este punto, el Informe del CGPJ considera que se está dispensando un tratamiento de la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, más ventajoso que el establecido para la defensa del

derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres. En todo caso, entiendo, la corrección debiera venir respecto de esta última deficiencia, no suprimiendo la ampliación proyectada de la legitimación activa con relación al colectivo LGTBI.

Finalmente, se introduce un nuevo párrafo final en el apartado 4 en el art. 48 ET, por el que el término “madre biológica” incluiría también a las personas trans gestantes. Una previsión que, en esta ocasión, sí ha recibido el *aplauso* del Ok expreso del Informe del CGPJ.

Es claro que nos encontramos ante un movimiento normativo indispensable para nuestra sociedad y, obviamente, para nuestras relaciones laborales. Sabemos que la norma no puede cambiar de un día para otro situaciones de discriminación tan enraizadas como las que afecta al colectivo LGTBI, siendo – muchas veces – tan o más efectivo - que haya cada vez más “referentes sociales positivos” (en términos de la EM) para cambiar la concepción social y “realidad fáctica de este colectivo”. Pero es un camino, el que ahora se proyecta, que hemos de recorrer sin más demora.

Queda, sin duda, mucho espacio por recorrer pero, como ya afirmé hace 11 años en la ponencia general de la Jornada del Día Internacional contra la homofobia, transfobia y lesbofobia organizada por el Departament de Treball i Benestar Social de la Generalitat de Catalunya, creo que antes o después deberá *afinarse* algo más el ámbito de protección. Mucho me temo – y puedo seguir, obviamente, equivocado – que no todos los colectivos que configuran la categoría LGTBI están en la misma situación de discriminación, cuando menos, en el ámbito laboral. Es cierto que la norma proyectada ya deslinda a uno de esos colectivos del resto, como es el de las personas trans, pero creo que hay que *poner luz propia* a cada una de las diferentes situaciones que se *ocultan* detrás de cada una de las letras que configuran la sigla LGTBI. Solo así, podremos ofrecer respuestas normativas más perfectas, más coherentes con la situación de discriminación que se pretende corregir.