



# Actuación frente a la LGTBIfobia en el ámbito laboral



CCOO

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Gabinete Jurídico de CCOO, Secretaría de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO y grupo de trabajo de la RED LGTBI+ de CCOO.

Diseño y maquetación: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO. Madrid.

Mayo, 2023

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	5
<b>LA DISCRIMINACION POR ORIENTACION Y/O IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR .....</b>	<b>6</b>
¿Qué consecuencias puede tener el acoso en las personas LGTBI+?.....	8
Cómo actuar en caso de discriminación o acoso .....	10
Actuación sindical .....	10
La actuación de delegadas y delegados de personal y sindicales ante situaciones de discriminación y/o acoso por orientación y expresión sexual, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar .....	11
Vía de resolución interna .....	13
Fase 1. Comunicación y asesoramiento .....	13
Fase 2. Denuncia interna e investigación .....	14
Vías de resolución externas.....	15
VÍA ADMINISTRATIVA.....	15
1. Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social .....	15
2. Solicitud de determinación de contingencia .....	16
3. Solicitud de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.....	16
VÍA JUDICIAL .....	16
Jurisdicción Social.....	16
1. Demanda de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas con solicitud de medidas cautelares (art.177 a 184 LRJS) .....	17
2. Resolución del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora con solicitud de medidas cautelares (art. 50.1.c) ET).....	18
Jurisdicción Penal.....	18
<b>MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>19</b>
Marco normativo internacional.....	19
Marco normativo europeo .....	20
Marco normativo español.....	22
<b>GUÍAS DE CONSULTA .....</b>	<b>27</b>



## INTRODUCCIÓN

En la Resolución General aprobada en el 12º congreso de CCOO se acordó que la organización debe enfrentar de forma contundente el fenómeno de la LGTBIfobia, rechazando desde todos nuestros ámbitos y capacidad movilizadora los delitos de odio, ataques verbales, agresiones físicas y asesinatos que se vienen produciendo contra personas LGTBI+. El compromiso con la erradicación de la LGTBIfobia ha sido y es el germen de los documentos que, desde la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, se están impulsando en colaboración con otras secretarías, departamentos de la organización así como con las personas integrantes de la RED LGTBI+ de CCOO.

El documento *“La LGTBIfobia en la Prevención de Riesgos Laborales”*, tiene como objetivo central constituirse como un instrumento que sirva a las delegadas y delegados en su tarea de lograr centros de trabajo seguros y saludables para todas las personas trabajadoras.

Siendo conscientes de que la negociación colectiva es una herramienta fun-

damental para alcanzar ese logro, se ha puesto de manifiesto ejemplos existentes en convenios<sup>1, 2</sup> que van en línea de desarrollar los derechos y libertades de las personas LGTBI+.

En el empeño de erradicar la LGTBIfobia en los centros de trabajo, y sabiendo de la necesidad de proporcionar más materiales para superar cualquier dificultad que pueda surgir, se ha desarrollado el presente documento en el que se da cuenta de las acciones que puede realizar la RLT en el caso de conocer actitudes y acciones LGTBIfóbicas en su centro de trabajo o empresa, actitudes y acciones que suponen un grave riesgo para la salud de las personas.

### **Carolina Vidal López**

*Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO*

*1. La LGTBIfobia en la Prevención de Riesgos Laborales*

*2. Igualdad y diversidad en los convenios colectivos*

## LA DISCRIMINACION POR ORIENTACION Y/O IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR

La discriminación consiste en diferenciar o dar un trato menos favorable cuando no existen diferencias relevantes entre las personas o las situaciones, así como dar un trato idéntico a situaciones que en realidad son diferentes. La discriminación atenta contra los derechos fundamentales de la persona, especialmente en el ejercicio de la igualdad en los términos establecidos por la legislación internacional, europea y española.

Según la Real Academia de la Lengua Española DISCRIMINAR es “*Seleccionar excluyendo. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.*” y ACOSAR es “*Perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos*”.

Muchas personas se preguntan lo que verdaderamente significan la discriminación y el acoso en el trabajo, en qué consisten, cuántas clases hay, en que se diferencian, y por qué se dice que son tan destructivos.

La discriminación puede manifestarse de diferentes formas:



Tipos de discriminación	Definiciones Ley 4/2023 <sup>3</sup>
<b>Discriminación directa</b>	Es la situación en que se encuentra una persona o grupo en el que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
<b>Discriminación indirecta</b>	Ocurre cuando, una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutro ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una ventaja particular respecto a otras por razón de orientación sexual, expresión de género o características sexuales.
<b>Discriminación múltiple e interseccional</b>	Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la Ley 4/2023 y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022 <sup>4</sup> . Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
<b>Acoso discriminatorio</b>	Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo
<b>Discriminación por asociación y discriminación por error</b>	Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
<b>Inducción, orden o instrucción de discriminar</b>	Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta Ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.
<b>LGTBIfobia</b>	Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

3. 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.

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

Aunque siempre han existido estas conductas (antes se decía “la han tomado conmigo”) sin embargo, en los últimos años, el aumento de los casos es abrumador<sup>5</sup>, y eso que solo se conoce una pequeña parte de estos, porque la mayoría de las víctimas no denuncian los hechos, lo que facilita la labor de la persona acosadora para llevar a cabo su tarea impunemente.

Estas definiciones, si bien describen unos comportamientos, no dicen qué efectos producen éstos en las personas que los reciben, y ahí es donde reside la gravedad de estas conductas, en el daño, a veces irreversible, que causan en las víctimas.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) reconoce que los acosos son un fenómeno cada vez más generalizado en los lugares de trabajo y determina que las secuelas psicológicas que dejan son más peligrosas que las lesiones físicas.

Ante el acoso motivado por la orientación/expresión sexual, identidad de género o las características sexuales, muy pocas empresas tienen códigos de conducta y/o medidas preventivas destinadas a

evitar este tipo de acciones, y menos aún cuentan con protocolos de actuación ante las mencionadas situaciones.

## ¿Qué consecuencias puede tener el acoso en las personas LGTBI+?

La discriminación y/o acoso LGTBI-fóbicos pueden derivarse de un acto concreto y puntual o de una situación prolongada en el tiempo. Sus consecuencias pueden ser múltiples:

- Aislamiento social.
- Ansiedad prolongada en el tiempo.
- Bajo estado anímico.
- Confusión, idea de que algo no “encaja” o está mal.
- Depresión.
- Evitación de todo aquello relacionado con la fuente de acoso, llegando a producir abandono del empleo o bajas laborales.
- Fobia social.
- Malestar, baja autoestima, irritabilidad, desánimo, sentimientos de impotencia, ira, ansiedad y cuadros depresivos.
- Miedo a represalias (por ejemplo, no promocionar la carrera profesional...).

*5. Últimos datos disponibles 2021:191 incidentes en la C. Madrid; 367 incidentes en Andalucía; 29 incidentes en Pamplona*



- Miedo a ir por la calle.
- Presencia de pensamientos e ideas suicidas como forma de escape del sufrimiento. Conductas de autolesión.
- Problemas de hiperactivación e hipervigilancia que pueden producir insomnio, pesadillas, jaquecas, problemas digestivos y cutáneos.
- Problemas de concentración y atención, que dificultan el desempeño laboral.
- Sentimiento de culpa por la sensación de que algo se ha hecho para merecer el acoso o por no haber hecho lo suficiente para detenerlo.
- Sobrecarga emocional y física.
- Consumo y/o abuso fármacos y drogas
- Suicidio.

La discriminación por LGTBIfobia en el ámbito laboral puede presentarse en diferentes momentos: en las ofertas de empleo, en la selección, en las condiciones de trabajo (horario, salarios, etc.), en el desempeño, promoción, formación, retiro y/o despido.

En función del tipo de incidente discriminatorio y la gravedad del mismo, en el ámbito laboral existen distintos mecanismos donde efectuar la reclamación por discriminación.



## Cómo actuar en caso de discriminación o acoso

### **Actuación sindical**

Se pueden establecer tres niveles de actuación: uno de carácter preventivo, con carácter previo a cualquier posible discriminación, y dos de carácter proactivo ante un posible caso de discriminación:

**1.** Con carácter preventivo, a la hora de negociar y regular el contenido de los convenios colectivos, los sindicatos tienen un papel fundamental para incluir aquellos aspectos que inciden directamente en la lucha contra todo tipo de discriminación estableciendo cláusulas destinadas a eliminar cualquier tipo de discriminación, asegurar la libertad de expresión, establecer controles sobre la contratación estableciendo procesos objetivos...

Estas cláusulas tienen una tremenda importancia porque en términos concretos repor-

tan beneficios a las personas LGTBI+ en el ámbito de la empresa y, a escala simbólica, ilustran el compromiso del sindicato con la igualdad de los derechos de todas las personas trabajadoras sin excepción.

**2.** Promoviendo la creación de Comisiones específicas competentes para el cumplimiento y vigilancia del principio de no discriminación, en el marco de la negociación colectiva.

**3.** Servicios de atención a las discriminaciones, ofreciendo asesoramiento e información. Se cuenta con el apoyo de los servicios jurídicos que ofrecen una asesoría integral ante un caso de discriminación.





## La actuación de delegadas y delegados de personal y sindicales ante situaciones de discriminación y/o acoso por orientación y expresión sexual, identidad de género, características sexuales y diversidad familiar

En los casos de discriminación y acoso hay que tener en cuenta los principios siguientes:

■ *Principio de respeto a la dignidad personal.* Se actuará con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tendrán lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (afectadas, testigos, denunciadas, etc.). Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas podrán ser acompañadas y asesoradas por las personas de su confianza. Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no-discriminación, ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales solo se incorporarán los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

- *Principio de confidencialidad.* La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación del protocolo tendrá carácter confidencial y solo será conocida por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases del protocolo.
- *Principio de celeridad.* La duración máxima de todo el proceso será de veinte días laborales, ampliable a un máximo de treinta días (desde el inicio de la denuncia hasta que se cierra el expediente abierto con la activación del Protocolo<sup>6</sup>).

A continuación, se detallan diferentes actuaciones que pueden llevar a cabo las delegadas y delegados en el caso que una víctima de discriminación o acoso por orientación y expresión sexual y/o identidad de género solicite su intervención:

- Escuchar a la víctima. Se trata de dejar que la víctima narre los hechos sin realizar ningún cuestionamiento ante los mismos.
- Este proceso de escucha está protegido por el deber de confidencialidad y sigilo que tiene que guardar la RLT o delegadas y delegados sindicales, en base a lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Animar a la víctima para que realice un relato de los hechos por escrito. Este documento es importante porque ayudará a tener una descripción ordenada de cuándo, cómo y dónde han ido dándose las conductas constitutivas de discriminación o acoso sin olvidar ningún detalle.
  - Acompañar a la víctima en caso de que decida presentar una denuncia en la empresa para que se active el protocolo anti-acoso de forma que la comisión experta de inicio a la investigación pertinente y se aplique en las

6. Ver apartado 5 **Protocolo situaciones de acoso por orientación sexual, expresión y/o identidad de género, en Igualdad y diversidad en los convenios colectivos**

medidas necesarias para poner fin a esta situación.

En este caso la víctima está invocando el artículo 14 de la LPRL que regula el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, así como el deber del empresario o empresaria de proteger a las personas empleadas en su empresa ante cualquier riesgo. Es la víctima por propia iniciativa y/o acompañada por la RLT la que da un paso adelante para iniciar el procedimiento de denuncia establecido en el ámbito de la empresa.

- Aconsejar a la víctima que acuda a su médico o médica de cabecera cuando acontecen los hechos; sirve para constatar médicamente las repercusiones psíquicas o físicas (si las hubiera) que se derivan de la situación que están siendo vividas por la persona, así como para justificar las posibles ausencias del trabajo como consecuencia de haber sido víctima de discriminación o de acoso.
- Acompañar a la víctima a los servicios jurídicos del sindicato, donde, en función de los hechos en su conjunto, recibirá información de las diferentes acciones a realizar de forma que pueda elegir el proceso que desee llevar a cabo en caso de denuncia ante la policía o en el juzgado.

Este punto entraña una especial delicadeza debido a que cuando

una persona trabajadora LGTBI+ está siendo sometida a situaciones de tensión, discriminación o rechazo no sólo tiene que aportar indicios de acoso, sino que se ve obligada a hacer pública su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales ante terceras personas motivado por estas actuaciones recibidas contra su persona, es decir, supone visibilizarse doblemente.

## Vía de resolución interna

En esta situación se hace referencia a la solución del caso de discriminación o acoso en el interior de la empresa

### **Fase 1. Comunicación y asesoramiento**

#### **¿Quién tiene que comunicar una posible conducta de discriminatoria?**

La persona afectada, que es cualquier persona receptora de dichas conductas que tengan lugar durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

#### **¿Cómo y a quién va dirigida la comunicación?**

Hay que formular la comunicación tan pronto como sea posible. Se puede hacer por escrito, correo o

cualquier otro medio que se haya determinado en negociación entre la empresa y la RLT.

La comunicación se tiene que presentar al órgano debidamente constituido para ello (p.ej. Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género características sexuales y diversidad familiar). Dicha comisión informará a la persona afectada sobre sus derechos, el contenido del protocolo, en caso de existir, y las acciones que puede emprender, así como sobre el procedimiento que hay que seguir una vez presentada la queja/denuncia.

## **Fase 2. Denuncia interna e investigación**

### **¿Quién hace la denuncia y donde se presenta?**

La denuncia la puede presentar la persona afectada o a quien ésta autorice. La denuncia se tiene que presentar mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la Comisión encargada del proceso de investigación.

En caso de que la denuncia no la presente directamente la persona afectada,

se tiene que incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo, bien en el momento de presentar la solicitud de intervención o bien posteriormente, a petición de la Comisión.

La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso. Si la persona afectada no concede el consentimiento para hacer las actuaciones del caso que la afecta, la Comisión podrá emprender actuaciones de oficio.

Durante todo el proceso, las personas afectadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una persona de su confianza que forme parte del entorno laboral, un/a delegado/a de personal, un delegado/a sindical o un/a delegado/a de prevención de riesgos laborales.

*Medidas cautelares:* Desde el momento en que se conoce la situación de acoso, se adoptarán medidas preventivas que separen a la víctima y a la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta la resolución de este.

*Investigación:* En el plazo máximo de los días hábiles acordados en la negociación del protocolo y desde que se convoca la Comisión ésta tiene que emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:



a) Consta indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, propone la apertura del expediente sancionador.

b) No aprecia indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe tiene que incluir, como mínimo: la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y/o preventivas, si procede.

## Vías de resolución externas

Las vías de resolución externas son la vía administrativa y la vía judicial.

### VÍA ADMINISTRATIVA

#### 1. Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Esta denuncia que puede ser interpuesta por la persona afectada, la RLT, delegados/as sin-

dicales o de prevención de riesgos laborales, así como cualquier persona trabajadora que tengan conocimiento de los hechos, se puede presentar de forma presencial, telemática o por vía postal, no requiere conocer que posibles infracciones se han cometido por la empresa, únicamente la denuncia debe contener la identificación personal de la persona denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación de las personas presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes. En la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social hay un modelo de denuncia para presentar ante la ITSS ([https://www.mites.gob.es/itss/web/atencion\\_al\\_ciudadano/FORMULARIOS/index.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/atencion_al_ciudadano/FORMULARIOS/index.html)).

Existe un Buzón de la ITSS donde se pueden comunicar (no es una denuncia formal) los hechos que pueden ser constitutivos de infracción (<https://expinterweb.mites.gob.es/buzonfraude/>).

La actuación de la Inspección de Trabajo ante las denuncias presentadas consistirá en investigar los hechos denunciados susceptibles de una posible infracción de normas laborales y normas de prevención de riesgos laborales por parte de la persona empleadora. Si durante la investigación y comprobación de los hechos apreciase la posible comisión de un delito, el/la inspector/a remitirá al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que haya conocido y de los sujetos que pudieren resultar afectados (art.17.3).

## **2. Solicitud de determinación de contingencia**

En los casos en los que la persona trabajadora como consecuencia del acoso sufrido se encuentre en situación de baja por incapacidad laboral derivada de enfermedad común, podrá solicitar al INSS la determinación de contingencia para que dicha baja sea considerada como accidente de trabajo.

Este procedimiento administrativo se inicia con una solicitud de la persona trabajadora, existiendo un formulario modelo en la página del INSS (<https://pssc.seg-social.es/determinacion-contingencias>), que finaliza con una resolución, que en caso de desestimación podrá ser recurrida por la persona trabajadora mediante una reclamación previa, conforme dispone el art. 71 de la LRJS.

## **3. Solicitud de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo**

El art. 164 de la LGSS regula el recargo de prestaciones y permite que la persona trabajadora que ha sufrido una situación de acoso y que ha conllevado el derecho a prestaciones económicas, como una incapacidad temporal o una incapacidad permanente, pueda solicitar un recargo de las mismas, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se ha producido por no observar las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones de la persona trabajadora.

El procedimiento administrativo se puede iniciar por la persona trabajadora y termina con una resolución del INSS que podrá ser recurrida mediante reclamación previa en caso de desestimación.

## **VÍA JUDICIAL**

### **Jurisdicción Social**

Ante las situaciones de acoso, la persona trabajadora podrá interponer las siguientes demandas:





### *1. Demanda de la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas con solicitud de medidas cautelares (art.177 a 184 LRJS)*

La víctima del acoso puede interponer directamente ante los Juzgados de lo Social una demanda para que se declare la lesión de los derechos fundamentales vulnerados, el cese inmediato de las actuaciones que provocan esa lesión, el restablecimiento en la integridad de su derecho y la cuantía que solicita como indemnización por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales.

En estos casos de acoso, se prevé expresamente que la demanda pueda dirigirse, tanto contra la empresa como contra cualquier otro sujeto que resulte responsable, con independencia del tipo de vínculo que le una al empresario.

**Medidas Cautelares** (art 180 LRJS): es muy importante que la persona acosada solicite en el mismo escrito de demanda medidas cautelares que pueden ser, entre otras, las siguientes:

a. la suspensión de la relación, aunque esta medida entraña perjuicios para la persona acosada puesto que implica la falta de abono de salarios durante el tiempo que dure la suspensión,

b. la exoneración de la prestación de servicios, medida más protectora puesto que se mantiene la obligación de la empresa de abonar los salarios,

c. el traslado de puesto o de centro de trabajo,

d. la reordenación del tiempo de trabajo, como un cambio de turno, de horario, entre otros,

e. la reducción del tiempo de trabajo implica la pérdida del salario de la parte de la jornada reducida,

f. y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, dejando así abierta la posibilidad de solicitar cualquier otra medida que se adapte a las circunstancias del caso concreto.

## 2. Resolución del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora con solicitud de medidas cautelares (art. 50.1.c) ET)

El art. 50.1.c) del ET permite a la persona trabajadora que está sufriendo el acoso solicitar la extinción de la relación laboral por incumplimiento grave por parte de la persona empleadora al atacar a los derechos fundamentales de igualdad, de intimidad e integridad personal y de la propia imagen, con derecho a una indemnización como si de un despido improcedente se tratara (45-33 días de salario hasta un máximo de 24 mensualidades). En estos casos debería además solicitarse una indemnización adicional por la vulneración de derechos fundamentales (**STS de 17.05.16 y de 20.09.17**)

En estos casos, conviene como permite el art. 79.7 de la LRJS, que en el propio escrito de demanda se soliciten **las medidas cautelares** contempladas en el art. 180.4 LRJS.

### *Jurisdicción Penal*

Las situaciones de discriminación y acoso en el trabajo a las que se siguen enfrentando las personas

LGTBI+ pueden llegar a ser constitutivas de delito, delito de discriminación en el ámbito laboral, delito de imposición de condiciones ilegales en el trabajo, delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, delito de odio, delito de acoso sexual, delito de agresión sexual, entre otros.

El procedimiento se inicia con denuncia de la víctima<sup>7</sup> (y en el caso de que el delito sea público, toda persona que presencie la comisión de un delito o que, sin haberlo presenciado, tenga conocimiento de él por otra forma) ante la policía, juzgado de instrucción, fiscalía, haciendo constar, en la medida de lo posible, la descripción más precisa, detallada y pormenorizada que se pueda. Junto a la denuncia se pueden aportar documentos (fotografías, partes médicos, etc.) y, en caso de existencia de testigos, poner sus nombres y direcciones a ser posible.

*7. Los delitos en cuanto a su perseguibilidad pueden ser privados, semipúblicos o públicos. Los únicos delitos privados son los de calumnia e injurias contra particulares, requiriendo querrela del ofendido o de su representante legal. Los delitos semipúblicos requieren denuncia de la persona agraviada o su representante legal, aunque también es posible perseguirlos por el Ministerio Fiscal, entre este tipo de delitos figuran los delitos contra la libertad e indemnidad sexuales: las agresiones, acoso y abusos sexuales, o los delitos contra la intimidad, por ejemplo. Los delitos públicos pueden ser denunciados, no sólo por la persona agraviada, sino por toda persona que presencie la comisión de un delito o que, sin haberlo presenciado, tenga conocimiento de él por otra forma*

## MARCO NORMATIVO

### Marco normativo internacional

La tutela antidiscriminatoria de las personas LGTBI+, en el mundo del trabajo, se inserta en el marco de un tardío reconocimiento en la agenda política y normativa de la prohibición de discriminación por orientación e identidad sexual a nivel internacional, en la UE y en España. El tratamiento jurídico e incluso político de la tutela antidiscriminatoria del colectivo LGTBI+ no se inicia prácticamente hasta este siglo XXI. En la agenda de la ONU aparece por primera vez en 2003, Brasil presentó al Consejo de Derechos Humanos un proyecto de resolución sobre derechos humanos y orientación sexual, que sería retirado ante la falta de acuerdo. Igualmente, en la OIT, será en el Informe global sobre la igualdad laboral del año 2007, la primera vez que la Secretaría General incluya la cuestión de la discriminación por razón de la orientación sexual.

Desde una perspectiva internacional, se pueden destacar:

- Principios de la Conferencia de Yogyakarta (Indonesia) en 2006, cuyo 12º principio establece el derecho de toda persona a no ser discriminada en el trabajo, por su condición sexual o de género, a percibir los mismos salarios y a disfrutar de las mismas condiciones laborales, oportunidades de promoción y protección frente al desempleo, dejando en manos de los Estados eliminar las barreras a este derecho.
- Diversas resoluciones de Naciones Unidas en esta materia, la Resolución del Consejo de Derechos Humanos de 17 de junio de 2011 sobre «Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género», la Resolución de 26 de septiembre de 2014 sobre



«Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género» y la Resolución adoptada el 30 de junio de 2016 sobre «Protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género».

- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en la que de alguna forma se explicita, de forma clara, para todos los Estados el vínculo directo e innegable entre la prohibición de la discriminación basada en la orientación sexual y/o la identidad de género, reales o percibidas, por un lado, y la necesidad de protección y promoción efectiva de los derechos humanos de las personas LGTBI+.
- El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT reconoce que todas las personas tienen derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, teniendo en cuenta *a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.* (art. 6)”

## Marco normativo europeo

La igualdad y la no discriminación son valores y derechos fundamentales de la Unión Europea, consagrados en sus Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales.

El Tratado de la Unión Europea establece en sus artículos 2 y 3 la no discriminación como uno de los principales valores comunitarios. Asimismo, el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea habilita al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Por último, el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de orientación sexual.

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado que la prohibición de discriminación contemplada en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos comprende cuestiones relacionadas con la identidad de género y ha instado a que se garantice el cambio registral del sexo sin el requisito previo de sufrir procedimientos médicos.

Destacar en este ámbito europeo:

- La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la

igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en la que se propone garantizar que las personas con religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual determinadas no sufran discriminación sino que disfruten de igualdad de trato en el entorno de trabajo, obligando a todos los países de la UE a brindar protección jurídica frente a la discriminación y el acoso por motivos de orientación sexual en lo que concierne a las solicitudes de empleo, la promoción, la formación, las condiciones de trabajo, el salario y el despido.

- Las Resoluciones del Parlamento Europeo de 8 de febrero de 1994, sobre *la igualdad de los homosexuales y las lesbianas en la Comunidad Europea*, de 18 de enero de 2006 sobre *la homofobia en Europa*, de 24 de mayo de 2012 sobre la lucha contra la homofobia en Europa y la Resolución 2048 del Consejo Europeo 22 de abril de 2015 sobre *discriminación contra personas transgénero en Europa*.



- *La Estrategia de igualdad para las personas LGTBI 2020-2025* adoptada por la Comisión Europea el 11 de noviembre de 2020. Se trata de la primera estrategia de la Comisión sobre la igualdad LGTBI+ y cumple el compromiso de la Comisión Europea de construir una Unión por la Igualdad.

Todos los avances legislativos, junto a la jurisprudencia y las iniciativas políticas han mejorado la vida y han ayudado a construir sociedades más equitativas y acogedoras para las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans\*<sup>8</sup>, intersex\*, no binarias,

asex\* ... en todos los ámbitos, incluyendo el mundo del trabajo.

## Marco normativo español

España cuenta con una legislación muy avanzada en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI+, siendo por ejemplo el tercer país del mundo en haber reconocido (en 2005) el derecho a contraer matrimonio entre personas del mismo sexo.

Cabe citar los siguientes textos legales:

- El artículo 14 de la Constitución Española (en adelante CE) reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o cir-

*8. Los \* en los términos trans\*, intersex\* y asex\* se incluyen para referirse al conjunto de realidades a las que estos términos hacen referencia.*

cunstancia personal o social. Y tal reconocimiento se vincula al artículo 10 del propio texto, que establece la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. Además, en el art.9.2 se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

- Ley Orgánica 4/1995, de 11 de mayo, como modificación al Código Penal de 1944, que introduce expresamente la circunstancia agravante de orientación sexual así como los delitos de odio y discriminación.
  - Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que transpone la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, haciendo mención expresa a la discriminación realizada por razón de orientación sexual singularmente en el ámbito laboral.
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a con-

traer matrimonio, que permitió el matrimonio entre personas del mismo sexo, equiparándolo de forma plena al matrimonio entre personas de diferente sexo.

- Ley 14/2006 de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, otro hito a nivel español e internacional, al permitir a la madre no biológica reconocer legalmente como hijos a los niños y niñas nacidas en el matrimonio entre dos mujeres.
- Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, reconoció a las personas transexuales mayores de edad y de nacionalidad española la posibilidad de modificar la asignación registral de su sexo, sin necesidad de someterse a un procedimiento quirúrgico de reasignación de sexo y sin procedimiento judicial previo, aunque manteniendo la necesidad de disponer de un diagnóstico de disforia de género.
- La Ley **15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación**, es una ley que se caracteriza por tres notas: es una ley general, que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación, una ley de garantías, que desarrolla el art. 14 de la CE y una ley integral, que pretende homogeneizar y unificar la tutela antidiscriminatoria a

la luz del art. 9.2 de la CE, que obliga a los poderes públicos a promover la igualdad efectiva y remover los obstáculos que la impiden y es una ley integral respecto de los motivos de discriminación, ampliando los ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación hasta ahora existentes.

Por lo que respecta al ámbito subjetivo, añade a los seis motivos de discriminación del artículo 14 de la CE (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), *los de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social, manteniendo la cláusula abierta que cierra el mencionado artículo “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

Dos de los ámbitos objetivos de aplicación son de un lado, el empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo (art.3.1.a) y, de otro, el acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público (art. 3.1.b)

Destacar como contenido de

los art. 9 a 11 de la Ley que las empresas tendrán que aplicar instrumentos para detectar, prevenir y cesar situaciones discriminatorias. Si se produjera una situación de discriminación en el seno de la empresa y no se hubiera cumplido con estas obligaciones, la empresa<sup>9</sup> podrá ser responsable del daño causado (delito de omisión).

Esta ley reconoce un papel fundamental a la negociación colectiva además de conceder a la RLT un papel principal en la salvaguarda de la igualdad en el seno de la empresa.

Por último, hacer mención al Título IV de la Ley que establece las infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación (arts.46 a 52).

Estas infracciones se califican de leves, graves o muy graves, con sanciones que van desde 300 a 10.000 euros para las leves, entre 10.001 y 40.000 euros para las graves y de 40.001 a 500.000 euros para las muy graves. Las infracciones según establece la norma prescribirán al año las leves, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.

9. [https://www.ccoo.es/noticia:657091--Diversidad\\_sexual\\_y\\_de\\_genero\\_Contra\\_el\\_acoso\\_laboral\\_al\\_colectivo\\_LGTBy#43\\_de\\_Ma-nuel\\_Jose\\_Triano&opc\\_id=3f4aab5a06bf3cf-965b5397fe82c277c](https://www.ccoo.es/noticia:657091--Diversidad_sexual_y_de_genero_Contra_el_acoso_laboral_al_colectivo_LGTBy#43_de_Ma-nuel_Jose_Triano&opc_id=3f4aab5a06bf3cf-965b5397fe82c277c)



INFRACCIONES LEVES	INFRACCIONES GRAVES	INFRACCIONES MUY GRAVES
<p>Las conductas que incurran en irregularidades formales por la inobservancia de lo establecido en la presente ley y en su normativa de desarrollo, siempre que no generen o contengan un efecto discriminatorio, ni estén motivadas en una razón discriminatoria en los términos previstos en esta ley.</p>	<p>a) Los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, por asociación, por error, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley, en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.</p> <p>b) Toda conducta de represalia en los términos previstos en el artículo 6 de la presente ley.</p> <p>c) El incumplimiento de un requerimiento administrativo específico, que no constituya una exigencia formal, formulado por el órgano administrativo al que corresponda el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de esta ley.</p> <p>d) La comisión de una tercera o más infracción leve, siempre que en el plazo del año anterior el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones leves mediante resolución administrativa firme.</p>	<p>a) Los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple.</p> <p>b) Las conductas de acoso discriminatorio reguladas en el artículo 6.</p> <p>c) La presión grave ejercida sobre la autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público, en el ejercicio de las potestades administrativas para la ejecución de las medidas previstas en la presente ley, y en sus normas de desarrollo.</p> <p>d) La comisión de una tercera o más infracción grave, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme.</p>

■ **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.** Su objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

La Ley, con un enfoque transversal, define las políticas públicas que deben garantizar los derechos de las personas LGTBI+ y remover los obstáculos que les impiden ejercer plenamente su ciudadanía, estableciendo un marco general para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans y de garantía de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (LGTBI+), afectando, entre otros, a los ámbitos educativo, sanitario, laboral, deportivo o penitenciario.

La orientación e identidad sexual, expresión de género o las características sexuales de las personas LGTBI+ y sus familias se erigen en derechos que deben ser garantizados, más allá de la prohibición de discriminación por razón de sexo o de orientación sexual que hasta la fecha venía contemplada en nuestra normativa.

Si bien la norma no es estrictamente laboral, desde este punto de vis-

ta, esta Ley (art.14 y 15) otorga a los agentes sociales y a la negociación colectiva la responsabilidad de incluir en los convenios colectivos cláusulas destinadas a la promoción de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, a la vez que se establecen medidas de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI+, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias.

Se establece la obligatoriedad en las empresas de más de 50 personas trabajadoras de tener un conjunto de medidas y recursos que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+, cuyo objetivo sea alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que serán pactadas en la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

Se establece que a través del Consejo de Participación de las personas LGTBI+ se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI+ y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en la ley.

En el ámbito de las Administraciones públicas y para las personas empleadoras o prestadoras de

bienes y servicios, se establece la obligación de adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en ella, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

Finalmente, hacer mención a las medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans (art. 54 y 55), puesto que la discriminación en el empleo de este colectivo es muy elevada, con altas tasas de desempleo. Así, la norma contempla que el Ministerio de Trabajo y Economía Social diseñará medidas de acción positiva para fomentar la empleabilidad de estas personas y realizará planes específicos para incentivar el empleo del colectivo.

■ **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.** El artículo 14 reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que conlleva el deber de protección de la empresa, teniendo el empresario que garantizar la seguridad y la salud de todos en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Así, el art. 15 concreta los principios generales en materia preventiva, evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se pueden evitar y combatir

los riesgos en su origen. Entre dichos riesgos están los riesgos psicosociales, cuya prevención debe estar basada en la evaluación<sup>10</sup> de las características de la organización de trabajo, para las que se tiene evidencia científica de que pueden afectar negativamente a la salud.

El incumplimiento por parte de las personas empleadoras de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales da lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

■ **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.** La discriminación y el acoso en el trabajo, dependiendo de los hechos que ocurran, puede llegar a constituir delito. Entre los delitos tipificados destacar: la **discriminación laboral (art. 314)**, la **seguridad y salud de las personas trabajadoras** (artículo 316), el trato degradante (art.173), entre otros.

## GUÍAS DE CONSULTA

Igualdad y diversidad en los convenios colectivos. CCOO, Madrid 2022

La LGTBIfobia desde la Prevención de riesgos Laborales. CCOO, Madrid 2023

*10. En la evaluación de los riesgos psicosociales deben identificarse y valorarse las condiciones de trabajo*

