

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 [BOE-A-2023-5366]

DIEZ NOVEDADES EN CLAVE LABORAL

El poseer un empleo tiene una gran significación social: más allá de acceder a los bienes de consumo y facilitar oportunidades, proporciona un sentido de pertenencia y contribuye a la cohesión de la sociedad. Habida cuenta de esta realidad, como normal transversal, 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 trans, recoge un gran número de disposiciones aplicables al ámbito laboral. Así, el objetivo de la ley es el desarrollo y la garantía de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante LGTBI) para erradicar las situaciones de discriminación y 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.

En su Exposición de motivos, la Ley 4/2023 contiene una extensa recopilación de la situaciones de hecho y de derecho que justifican su existencia: la constatación de la igualdad y no discriminación como un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, su reconocimiento en España en el artículo 14 de la Constitución española junto a la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad del artículo 10 y el mandato a 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, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud en el artículo 9.2; el reconocimiento legal y jurisprudencial del cambio de sexo registral; el matrimonio entre personas del mismo sexo; los cambios en la configuración de los tratamientos hormonales y quirúrgicos para la personas trans y, por último, una muestra de la realidad en datos sobre la discriminación de las personas LGTBI.

Para atender a todos los ámbitos en los que esta ley pretende desplegar sus efectos, ha sido organizada en torno a un título preliminar, que contiene las disposiciones generales que determinan el objeto y el ámbito de aplicación de la ley, así como algunas definiciones básicas importantes a efectos de identificar situaciones de vulneración de derechos y de contribuir a la eficacia de las normas; el título I se refiere a la actuación de los poderes públicos y contiene los criterios y líneas generales de actuación de los mismos y establece un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, con expresa mención al ámbito laboral; el título II incluye un conjunto de medidas para promover la igualdad real y efectiva de las personas

trans, también con especial mención a las medidas que garanticen su presencia en igualdad de condiciones en el ámbito laboral; el título III regula los mecanismos para la protección efectiva y la reparación frente a la discriminación y la violencia; y el título IV, que se ocupa del régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI. Por último, incluye cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y veinte disposiciones finales, siendo estas últimas las que contienen el grueso de las modificaciones de otras leyes, especialmente del ámbito laboral.

En síntesis, las principales novedades de la Ley 4/2023 a la garantía y protección de los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral son las siguientes:

1. Se incluyen tres nuevas causas de discriminación prohibidas en las relaciones laborales: «orientación e identidad sexual», «expresión de género» y «características sexuales», las cuales darán lugar a la consideración de nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios que incurran en algunas de ellas (artículo 17.1 del Estatuto de los trabajadores, modificado por la disposición adicional 14.^a.4 de la Ley 4/2023).
2. Recoge la obligación de las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras a implementar un conjunto planificado de medidas para la igualdad real y de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la ley (artículo 15, Ley 4/2023). Se trata de una medida idéntica a los planes de igualdad para la igualdad entre hombres y mujeres, no obstante, en esta materia las medidas sí deberán ser pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras, mientras que no ocurre lo mismo con los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo. Además, incluye una mención expresa a la inclusión de las personas trans, con especial atención a las mujeres trans (artículo 55, Ley 4/2023).
3. Modifica la redacción de varios artículos de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social en materia de igualdad de trato y no discriminación (arts. 8.12 y 13 bis; 10 bis.2.b); 16.1.c) de la LISOS) para incluir aquellas por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales (artículos 79 y 80 y disposición final 6.^a, Ley 4/2023). Considera infracciones muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminación directa o indirecta por los motivos anteriormente mencionados, la ausencia de actuación por parte del empresario para impedir o sancionar situaciones de acoso en el trabajo, así como la solicitud de datos de carácter personal en los procesos de selección que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por las causas prohibidas en esta norma.
4. En general, obliga a todas las entidades públicas y privadas a efectuar la adecuación de los documentos a la mención registral relativa al sexo modificada y, por

tanto, su traducción al ámbito laboral implica que la persona trabajadora podrá solicitar a su empresa la reformulación de sus datos personales, incluido su contrato (artículo 49, Ley 4/2023).

5. Reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras contratadas por empresas de trabajo temporal para ser cedidas a empresas usuarias a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales (artículo 11.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, modificado por la disposición final 3.ª, Ley 4/2024). En sentido similar, reconoce también el derecho de las personas trabajadoras en régimen autónomo a no sufrir discriminación por estas causas en el ejercicio de su actividad profesional (artículo 4.3.a del Estatuto del Trabajo Autónomo, modificado por la disposición final 9.ª, Ley 4/2023).
6. Amplía la legitimación para ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social en caso de discriminación por orientación e identidad sexual, por lo que, además de las personas afectadas, estarán legitimados los sindicatos, los partidos políticos, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y la promoción de los derechos de las personas LGTBI. No obstante, en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, la persona acosada será la única legitimada (artículo 17.5 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, modificado por la disposición final 12.ª, Ley 4/2023)
7. Respecto a las personas trans, introduce una estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans destinada al fomento del empleo, incluyendo medidas de acción positiva y planes específicos —especialmente para las mujeres trans—, así como medidas destinadas a la integración sociolaboral como estrategias y campañas, monitorización de las medidas y obtención de datos y subvenciones condicionadas a medidas en esta materia (artículos 52, 54 y 55, Ley 4/2023).
8. Amplía el concepto de madre biológica a efectos del permiso asociado al nacimiento y cuidado del menor al introducir como madre biológica a la persona trans gestante (artículo 48.4 del ET, modificado por la disposición final 14.ª.8, Ley 4/2023).
9. Amplía la prohibición de contratar con la Administración Pública a los supuestos en los que la empresa hubiese incurrido en infracción grave o muy grave en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, cuando se acuerde la prohibición en los términos previstos en la ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. También añade

la posibilidad de incorporar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares condiciones especiales de ejecución o criterios de adjudicación dirigidos a la promoción de la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, siempre que exista vinculación con el objeto del contrato (artículos 71.1.b y 122.3 bis de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del sector público, modificada por la disposición final 17.ª, Ley 4/2023).

10. Una última novedad muy llamativa y controvertida es la eliminación de las referencias introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en el Estatuto de los Trabajadores a las víctimas de violencias sexuales. Así, la disposición adicional 14.ª de la Ley 4/2023 hace que los artículos 37.8, 40.4, 40.5, 45.1.n, 49.1.m, 43.4.b y 55.5.b del Estatuto de los Trabajadores (derecho a reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, traslados o cambios de centro de trabajo, suspensión y/o extinción del contrato de trabajo, nulidad de la decisión extintiva por causas objetivas o disciplinarias) vuelvan a la redacción que tenían antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, que equiparó a las víctimas de violencia sexual a las restantes víctimas de terrorismo y de violencia de género y, en consecuencia, ha hecho desaparecer la específica protección de las víctimas de violencia sexual introducida meses antes.

Ana GARCÍA GARCÍA
Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social
Personal Investigador en Formación (JCyL)
Universidad de Salamanca
ana_garcia_garcia@usal.es