

Título:

MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

Contenido:

Adjunto se remite 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 LGTBI.**

De acuerdo con la exposición de motivos de esta Ley su objetivo 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.

Esta Ley **será de aplicación** a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

Entre las muchas medidas que se contemplan en esta Ley se destacan las siguientes:

MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL

- **Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.** Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán 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
- **Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.** Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, 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.

Contenido:

MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA PROMOVER LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS

- **Fomento del empleo de las personas trans.** El Ministerio de 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.
- **Integración sociolaboral de las personas trans.** En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

PROTECCIÓN EFECTIVA Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA POR LGTBIFOBIA

- **Medidas de protección frente a la discriminación y la violencia.** Dispone la ley que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán a las personas que sufren o están en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley el derecho a recibir de forma inmediata una protección integral, real y efectiva.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato.

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.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación podrá intervenir con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- **Reglas relativas a la carga de la prueba.** Cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Contenido:

MODIFICACIÓN DE LA LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO, POR LA QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (Disposición final tercera)

Se modifica el último párrafo del **apartado 1 del artículo 11**, el cual reconoce a los trabajadores contratados para ser cedidos el derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en cuanto a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.

MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO (Disposición final sexta)

- En el **apartado 12 del artículo 8**, sobre infracciones muy graves, se incluyen la identidad sexual, la expresión de género, y las características sexuales en su redactado.
- En el **apartado 13 bis del artículo 8**, sobre infracciones muy graves, se incluyen la identidad sexual, la expresión de género, y las características sexuales en su regulación.
- En la **letra d) del apartado 2 del artículo 10 bis**, relativo a infracciones muy graves, se incluyen la identidad sexual, la expresión de género, y las características sexuales.
- En la **letra c) del apartado 1 del artículo 16**, sobre infracciones muy graves, se incluyen la identidad sexual, la expresión de género, y las características sexuales.

MODIFICACIÓN DE LA LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO (Disposición final novena)

En la **letra a) del apartado 3 del artículo 4**, precepto regulador de los derechos de las personas trabajadoras autónomas en el ejercicio de su actividad, se incluyen la identidad sexual, la expresión de género, y las características sexuales. Se reconoce su igualdad ante la ley y a no ser discriminadas, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Contenido:

MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE. (Disposición final decimocuarta)

- En la **letra c) del apartado 2 del artículo 4**, introduce la referencia a **la identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales**, reconociendo el derecho de las personas trabajadoras en la relación de trabajo a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.
- La **letra b) del apartado 4 del artículo 11**, en relación con el **contrato formativo**, reconociendo que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- El **apartado 3 del artículo 14**, referido al **periodo de prueba**, recoge que transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.
Asimismo, regula que las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
- El **apartado 1 del artículo 17**, sobre **no discriminación en las relaciones laborales**, recoge que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Contenido:

Se dispone que serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

En este sentido estipula que el incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma.

- El **apartado 8 del artículo 37**, referido al **descanso semanal, vacaciones y permisos**, contempla que las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.
- Se da nuevas redacciones a los **apartados 4 y 5 del artículo 40**, sobre **movilidad geográfica**. En este sentido el apartado 4 dispone que las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado

Contenido:

este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Asimismo el apartado 5 estipula que para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, las personas trabajadoras con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.

- La **letra n) del apartado 1 del artículo 45**, sobre **causas y efectos de la suspensión del contrato**, recoge como tal la decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- El **apartado 4 del artículo 48**, relativo a la **suspensión con reserva de puesto de trabajo**, precisa que, a efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.
- La **letra m) del apartado 1 del artículo 49**, referido a la **extinción del contrato**, recoge como tal la decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- La **letra b) del apartado 4 del artículo 53**, sobre la **extinción del contrato**, estipula que será nula tal decisión en relación con las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Contenido:

- La **letra b) del apartado 5 del artículo 55**, relativa a la **forma y efectos del despido disciplinario**, dispone que será nulo el despido de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

La presente Ley **entró en vigor el 2 de marzo de 2023**, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 27 de marzo de 2023

Fdo.: Mariano Sanz Loriente
Secretario General

El adjunto a la presente circular lo pueden solicitar a:
circulares@cnc.es