

# La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva<sup>1</sup>

## Sexual orientation of workers in collective bargaining

BEATRIZ AGRA VIFORCOS *Profesora Titular de Universidad  
Universidad de León*  
 <https://orcid.org/0000-0002-3649-2532>

Cita Sugerida: AGRA VIFORCOS, B. «La orientación sexual de los trabajadores en la negociación colectiva». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10 (2024): 37-63.

### Resumen

La consideración a la orientación sexual como causa de discriminación laboral se integró en el ordenamiento social español hace ya dos décadas, pero la cuestión ha recobrado actualidad a raíz de recientes intervenciones normativas (Ley 15/2022 y Ley 4/2023) que portan una clara intención de fortalecer el convenio colectivo como instrumento idóneo para superar la segregación de las personas trabajadoras no heterosexuales. Voluntad detectada también en la legislación autonómica dictada al respecto. La negociación colectiva de los últimos años ofrece ya muestras en este sentido, centrándose en dos áreas temáticas: las políticas de igualdad y el régimen jurídico aplicable al acoso. Aunque con un peso muy inferior, también el fomento de la diversidad en la plantilla alcanza cada vez mayor presencia.

### Abstract

The consideration of sexual orientation as a cause of labor discrimination was integrated into the Spanish social system two decades ago, but the issue has regained topicality as a result of recent regulatory interventions (Law 15/2022 and Law 4/2023) that carry a clear intention to strengthen the collective agreement as a suitable instrument to overcome the segregation of non-heterosexual workers. This intention is also detected in the autonomous legislation passed in this regard. Collective bargaining in recent years has already shown signs of this, focusing on two thematic areas: equality policies and the legal regime applicable to harassment. Although with a much lower weight, the promotion of diversity in the workforce is also becoming increasingly important.

### Palabras clave

Orientación sexual; convenio colectivo; diversidad; discriminación; acoso

### Keywords

Sexual orientation; collective bargaining agreement; diversity; discrimination; harassment

## 1. LA ORIENTACIÓN SEXUAL COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO EN EL TRABAJO

La identificación de las personas cisgénero y heterosexuales como presunta normalidad, al punto de haber catalogado durante décadas a las alternativas no cisheterosexuales como trastornos mentales, ha traído como consecuencia la histórica discriminación en múltiples esferas de la vida –incluido el trabajo– de cuantas quedan extramuros de aquel modelo. Segregación que, no obstante, aflora bajo expresiones distintas capaces de justificar un análisis separado, pues la existencia de innegables puntos de confluencia no oculta las divergencias, reflejo evidente de lo que ha venido a calificarse como “diversidad en la diversidad LGTBI+”<sup>2</sup>. Es patente, por consiguiente, y como con

<sup>1</sup> Este trabajo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, del Ministerio de Ciencia e Innovación, titulado “La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva”.

<sup>2</sup> PICHARDO GALÁN, J.I.; ALONSO ÁLVAREZ, M.; PUCHE CABEZAS, L. y MUÑOZ HERNÁNDEZ, O.: *Guía ADIM LGTB+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*, Madrid, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019, p. 30 o MORALES ORTEGA, J.M.: “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, *Revista Iationamericana de Derecho Social*, número especial, 2022, p. 221.

acuerdo ha indicado la doctrina, que “no todos los colectivos que configuran la categoría LGTBI están en la misma situación de discriminación, cuando menos, en el ámbito laboral”, por lo que “hay que poner luz propia a cada una de las diferentes situaciones que se ocultan tras cada una de las letras que configuran la sigla”<sup>3</sup>. El presente estudio intenta ponerla sobre la postergación o el maltrato en el trabajo debido a la orientación sexual.

Si bien es cierto que la discriminación laboral afecta con mayor intensidad a las personas transexuales, y que las primeras normas dictadas para la protección del colectivo LGTBI se referían a la orientación sexual<sup>4</sup>, conviene recordar que, mediante la cobertura proporcionada por la tutela antidiscriminatoria por razón de sexo, la transexualidad obtuvo tutela judicial antes de que existiera una normativa expresa para la salvaguarda de los derechos laborales del personal LGTBI; posibilidad imposible de extender a la discriminación por orientación sexual<sup>5</sup> (salvo a la múltiple/interseccional que afecta a las mujeres lesbianas<sup>6</sup>), pues esta opera con independencia del sexo y del género de la persona.

Por otra parte, y a mayor abundamiento, el superior riesgo asociado a la transexualidad no justifica incurrir en el error de infravalorar la situación laboral que enfrentan homosexuales, lesbianas y bisexuales. Sirvan de ejemplo sendas controversias resueltas por el Tribunal de Justicia de la UE: la primera, de 2013, se refiere a la no contratación de un futbolista –cuya orientación sexual era objeto de especulaciones–, defendida por un directivo del equipo mediante afirmaciones homófobas en los medios de comunicación<sup>7</sup>; la segunda, de 2020, versa sobre las manifestaciones del miembro senior de un despacho de abogados en las que hacía público que la empresa jamás contrataría a alguien homosexual<sup>8</sup>. Asimismo, las decisiones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos que declaran contraria al Convenio del mismo nombre la prohibición de homosexuales en el ejército<sup>9</sup> o, ya en España, la sentencia del Tribunal Constitucional que dictamina la vulneración del derecho a no ser discriminado por razón de la orientación sexual en el caso de un despido por dicho motivo<sup>10</sup>. Los hechos descritos en todas estas resoluciones dejan clara constancia de una arraigada homofobia que ha venido dificultando a las personas no heterosexuales el pleno disfrute de sus derechos, algo que afecta directamente a la dignidad, consagrada al más alto nivel en el art. 10 CE.

Bajo las directrices proporcionadas por múltiples instrumentos internacionales, y en consonancia con las acciones desarrolladas en otros sectores del ordenamiento (tanto penal, como civil<sup>11</sup>), también el laboral ha asumido tiempo atrás la necesidad de atender a las situaciones de

<sup>3</sup> LUQUE PARRA, M.: “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”, en VV.AA.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Madrid, AEDTSS, 2022, p. 299.

<sup>4</sup> RIVAS VAÑÓ, A.: “Situación actual del tratamiento jurídico de la diversidad sexual y de género en España”, en VV.AA.: *Realidad social y discriminación*, MORALES ORTEGA, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022, p. 63.

<sup>5</sup> El TJUE recordó ya en 1998 (STJCE de 17 de febrero de 1998, C-249/96, asunto Grant) la necesidad de tutela frente a la discriminación por orientación sexual, en tanto, a diferencia de lo que ocurría con la transexualidad (STJUE de 30 de abril de 1996, C-13/94, asunto Cornwall), no resulta operativa la normativa contra la discriminación por razón de género.

<sup>6</sup> De hecho, la discriminación de la mujer lesbiana o bisexual se alza en ejemplo paradigmático de cómo la orientación sexual a menudo es causa de discriminación múltiple o interseccional, CABEZA PEREIRO, J. Y VIQUEIRA PÉREZ, C.: *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Cizur Menor, Aranzadi, 2023, p. 95.

<sup>7</sup> STJUE de 25 de abril de 2013 (C-81/12), asunto Associatta Accept.

<sup>8</sup> STJUE de 23 de abril de 2020 (C-507/18), asunto NH/Associazione Avvocatura per i diritti LGTBI.

<sup>9</sup> SSTEEDH de 27 de septiembre de 1999 (dos), casos (ambos contra el Reino Unido) Smith y Grady, uno, y Lustig-Prean y Beckett, el otro.

<sup>10</sup> STC 41/2006, de 13 de enero.

<sup>11</sup> Mediante actuaciones seguidas de relevantes pronunciamientos, como las SSTC 198/2012, de 6 de noviembre (de la CE no se deduce que el matrimonio se sustente en la heterosexualidad), y 93/2013, de 23 de abril (descartando que los homosexuales resulten, *per se*, no idóneos para la adopción de menores).

desventaja padecidas por causa de la orientación sexual. Hoy, la protección normativa debería facilitar al colectivo la posibilidad de trabajar sin necesidad de un esfuerzo de ocultación ante el miedo a la discriminación.

Ahora bien, dado que el peligro subsiste (lo constata la UE en su Estrategia para la Igualdad de las Personas LGTBIQ 2020-2025, donde habla de “situación acuciante”), muchas personas LGTBI optan por la autosegregación en los sectores más amigables con su realidad<sup>12</sup> o escogen guardar en secreto su condición en el ámbito laboral, ya sea por no querer hacer frente a comentarios inapropiados y bromas o directamente por temor a la marginación o el acoso en el trabajo<sup>13</sup>. Ocultación que afectará a su libertad, satisfacción y salud, pero también a sus derechos, sobre todo los emanados del vínculo matrimonial o análoga relación de afectividad.

Así las cosas, aunque la decisión individual de no expresar la propia orientación sexual debe ser respetada como una opción personal que afecta a una cuestión perteneciente a la privacidad (y que es intrascendente para la actividad laboral), resulta imprescindible crear contextos adecuados para garantizar que su adopción haya sido producto de la voluntad libre del sujeto y no de la autocensura (u ocultamiento preventivo) impuesta por la amenaza de la burla, el rechazo o la violencia<sup>14</sup>. Libertad que no concurre cuando, pese a los avances legislativos y al diseño de un marco normativo expreso para la protección de sus derechos, el trabajo sigue siendo un espacio hostil para las personas no heterosexuales.

## 2. LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA LEY LABORAL ESPAÑOLA. EL REFORZAMIENTO DEL PAPEL CORRESPONDIENTE AL CONVENIO

Lo que por discriminación procede entender ha ido variando a lo largo del tiempo, por lo que la “lista de factores odiosos inaceptables y considerados y tratados como discriminatorios”<sup>15</sup> se ha ido ampliando para irradiar hacia ellos el esquema tutelar construido inicialmente con la pretensión de erradicar a la segregación laboral femenina.

La consideración de la orientación sexual de las personas trabajadoras como motivo de discriminación, con haber sido tardía<sup>16</sup>, no es, ni mucho menos, una cuestión novedosa dentro de la ley española, pues se incorporó como referencia expresa en el ordenamiento social a principios del siglo en curso. No obstante, recientes intervenciones normativas han traído de nuevo a la actualidad esta causa de potencial segregación y de acoso en el trabajo en el afán por ampliar la protección laboral de –entre otros– el colectivo LGBTI.

<sup>12</sup> VV.AA.: *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, GABRIEL, C. (Dir.) y HERRANZ, D. (Coord.), Madrid, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2018, p. 30 o MORALES ORTEGA, J.M.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, en VV.AA.: *Realidad social y discriminación*, MORALES ORTEGA, J.M. (Dir.), cit., p. 105 y “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, cit., p. 238.

<sup>13</sup> SÁEZ LARA, C.: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022, p. 46. Casi el 70% de personas LGB+ consideran un inconveniente ser LGB+ en la búsqueda de empleo y el 55% consideran que es una desventaja para promocionar. Se entiende así que, pese a haber “salido del armario” en el ámbito familiar y social, cuatro de cada diez ocultan su orientación sexual en el trabajo, UGT: *Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023*, 2ª edición, 2023, pp. 35, 37-38 y 41-42.

<sup>14</sup> VV.AA.: *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, GABRIEL, C. (Dir.) y HERRANZ, D. (Coord.), cit., pp. 24-26.

<sup>15</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Los contornos de la discriminación”, *Temas Laborales*, núm. 162, 2022, p. 12.

<sup>16</sup> SÁEZ LARA, C.: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”, cit., p.45.

## 2.1. Estatuto de los Trabajadores y normativa conexas

El elenco de causas de discriminación prohibidas listado en los arts. 4.2 y 17.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (ET), se ha ido conformando por aditamento hasta llegar a su versión actual, resultado, en última instancia, de las alteraciones introducidas por 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 (LLGTBI). Por cuanto hace, en concreto, a la prohibición de discriminación por razón de la orientación sexual, su inclusión en el ET (y la consiguiente sanción de nulidad de las decisiones empresariales, los pactos o las cláusulas convencionales contrarios a la misma) se remonta a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, dictada en cumplimiento del deber de trasponer la Directiva 2000/78/CE.

La protección dispensada por estos artículos y por las leyes conexas (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social –LRJS– y Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –LISOS–), con significar un paso adelante frente al silencio de la regulación precedente, adolece de no pocos problemas de efectividad. No solo porque no siempre se ha logrado un desarrollo paralelo de lo sustantivo y lo adjetivo, sino, sobre todo, por los problemas que su operatividad plantea tanto en el momento de ingreso al trabajo, como una vez vigente la relación laboral.

Si bien es cierto que los procesos de selección no permiten inquirir a los candidatos o las candidatas sobre extremos íntimos irrelevantes para el desarrollo del trabajo (y como tal deben ser consideradas las preferencias sexuales), y pese a la calificación de tal conducta como infracción muy grave (art. 16 LISOS), en la práctica cotidiana no son extraños los excesos empresariales en las entrevistas de trabajo. Por ello, ante una pregunta impertinente (que directa o indirectamente pudiera revelar la orientación sexual de la persona afectada) se ha venido afirmando el derecho a mentir<sup>17</sup>, sea por el deseo de preservar la propia intimidad, sea por el temor a las consecuencias nocivas aparejadas a la revelación.

Con todo, hay que tener presente que no siempre será necesario interrogar sobre la orientación sexual de una persona para conocerla; así ocurrirá cuando esta opte por manifestarlo libremente (debería poder hacerlo sin detrimento) o cuando se acceda a tal conocimiento por otros cauces. Adquiere aquí pleno significado la tutela antidiscriminatoria diseñada por el ordenamiento laboral, a fin de impedir que la negativa a la contratación se produzca por tal causa, que esta actúe en detrimento de las condiciones laborales o que conduzca al despido.

Pese a las virtudes del singular sistema probatorio aplicable a las alegaciones de discriminación, con una inversión de la carga de la prueba que se activa a partir de la aportación de indicios<sup>18</sup>, lo cierto

<sup>17</sup> Conforme sienta, en reflexión aplicable a la hipótesis analizada, aunque planteada en relación con la discriminación por razón de transexualidad, ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Igualdad y no discriminación en el trabajo por razón de identidad sexual”, *Revista de Derecho Social*, núm. 65, 2014, pp. 14 y 15.

<sup>18</sup> La aplicación de la técnica indiciaria ha llevado a declarar nulo el despido de un trabajador fundado en faltas de respeto a compañeros (no acreditadas), pues el afectado, abiertamente homosexual, había sido objeto de burlas y comentarios ofensivos (STSJ Madrid de 21 de julio de 2020, rec. 1945/2010) o la denegación del reingreso tras excedencia forzosa (por falta de vacante, según la empresa) de la empleada de una emisora católica que se había casado con una mujer (STSJ Galicia de 17 de julio de 2008, rec. 2724/2008). Por contra, se niega la discriminación por orientación sexual en el despido (pérdida de confianza y discrepancias en la gestión) del director de un centro que había mantenido relaciones con un usuario (STSJ Madrid de 31 de enero de 2016, rec. 809/2015); de una trabajadora despedida (descuadre de caja) cuya homosexualidad conocía la empresa (STSJ Madrid de 29 de junio de 2007, rec. 280/2007) o de un empleado despedido (acceso a páginas de contactos gay con contenido pornográfico), pues, aunque los demás compañeros que usaron indebidamente internet solo fueron amonestados, su falta fue de menor gravedad (acceso a páginas de juegos online) (STSJ Madrid de 30 de enero de 2006, rec. 4918/2005).

es que aquella tutela entra en juego, por regla general, una vez el daño ya se ha producido, motivo por el cual, como se constató, muchas personas optarán por ocultar su orientación sexual a fin de no sufrir perjuicio alguno. Además, por desgracia, la sanción de nulidad asociada a los comportamientos discriminatorios se antoja casi imposible de aplicar en fase de acceso, toda vez que, como bien es sabido, y salvo contadas excepciones, la libertad de empresa (art. 38 CE) y el principio *intuitu personae* excluyen la contratación forzosa del postergado y reducen la compensación a una indemnización que, de hecho, tampoco será fácil de lograr.

Por otra parte, y continuando con las referencias a la orientación sexual de las personas trabajadoras incorporadas al ET, idéntica génesis que el art. 17 ET presenta la cita a aquella como causa posible de acoso (art. 4.2.e ET), incorporada al ET también en 2003. Previsión acompañada de la calificación de tales conductas como incumplimiento capaz de justificar un despido (art. 54.2.g ET), amén de la adaptación, también respecto a esta cuestión, de lo expresado en la norma de ritos y en la de infracciones y sanciones.

Para concluir, procede dejar constancia también de lo dispuesto en el art. 17.1.pfo. 3º ET, introducido por la DA 14ª LLGTBI para establecer que “el incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el art. 62.3 de la [citada ley], dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos” establecidos en aquella. Novedosa regla de orden que pretende dar un paso más allá para la tutela real del colectivo, en tanto obliga a un quehacer proactivo dentro de la empresa bajo la amenaza de eventuales consecuencias negativas en caso de omitir tal obligación.

Menciones expresas a la orientación sexual que no obstan para la operatividad de otras normas, como el deber empresarial de garantizar entornos libres de acoso por aplicación de la legislación preventiva (en particular, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales); la solicitud de la extinción indemnizada del contrato por voluntad del agredido (art. 50 ET) o, en fin, la posible sanción administrativa a la persona empleadora por actos contrarios a la dignidad de su personal (art. 8 LISOS) o, cuando consienta la agresión, por infracciones en materia preventiva (arts. 11-13 LISOS). Igualmente, y con una particular relevancia, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, cuyo art. 9 incluye dentro de las “categorías especiales de datos” aquellos cuya finalidad principal sea identificar la orientación sexual de una persona.

## **2.2. Dos hitos recientes en la protección laboral del colectivo LGTBI**

Las implicaciones laborales de la LLGTBI no acaban con la parca mención efectuada. Su protección es mucho más amplia y, además, solo puede entenderse en relación con una norma previa y cercana en el tiempo: la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (LII), de aplicación supletoria *ex* DA 4ª LLGTBI.

### **2.2.1. Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación (Ley 15/2022)**

La postrera ley de igualdad dictada en España pretende tutelar de forma omnicompreensiva cualesquiera formas de discriminación, aglutinando a efectos de protección las causas codificadas hasta la fecha (formas “históricas” que incluyen la orientación sexual), junto con otras carentes entonces de reconocimiento legal expreso (así –pero no solo– la identidad sexual o la expresión de género)<sup>19</sup>. Para ello convierte en ley interpretaciones jurisprudenciales y doctrinales vertidas en

<sup>19</sup> Voluntad omnicompreensiva frustrada por la no reforma de ET y LISOS, pues el elenco de causas de discriminación sigue disperso, pese a que las incorporadas luego a la LLGTBI y la prevista en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28

relación con su precedente, la Ley Orgánica 3/2007, extendiéndolas más allá del estrecho marco de la dicotomía hombre-mujer<sup>20</sup>.

La LII proclama en su art. 2 el derecho de toda persona a la igualdad de trato (principio informador del ordenamiento *ex art. 4.3 LII*) y afirma que nadie podrá ser discriminado por los motivos listados, sin perjuicio de la posibilidad de establecer diferencias de trato justificadas en los términos del art. 2.2 LII (en conexión con su art. 4.2), cuya aplicabilidad a la orientación sexual parece difícil. Este derecho implica ausencia de discriminación, cuyo contornos se amplían para abarcar diversas manifestaciones (art. 4.1 LII, con definiciones en el art. 6), algunas de las cuales sí alcanzan importancia singular en relación con la orientación sexual; en particular, las calificadas como múltiple e interseccional (recuérdese el caso de las lesbianas), por error (consecuencia de un amaneramiento o forma de vestir que, merced a los estereotipos, puede perjudicar a alguien debido a una homosexualidad inexistente) o por asociación (que extiende el daño a persona no LGTBI por su vínculo con quien sí lo es)<sup>21</sup>.

La norma destina su art. 9 al empleo por cuenta ajena y establece, entre otras cuestiones, la imposibilidad de imponer en el acceso “limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas” (“incluidos los criterios de selección”); también en la formación, promoción, retribución, jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión o extinción del contrato. A ello se añaden previsiones dispersas también relevantes en el ámbito del trabajo, entre las que destaca la atribución de responsabilidad a la persona empleadora por la discriminación o acoso producido en su ámbito de organización y dirección cuando no hubiera adoptado medidas frente a tales actos (art. 26 LII).

Con todo, especialmente significativo a los efectos de este estudio resulta el art. 10 LII, destinado a clarificar el papel de la negociación colectiva, para la cual dispone las siguientes pautas básicas: veta al convenio la imposición de aquellas limitaciones o exclusiones para el acceso al empleo; alienta la introducción de códigos de conducta y buenas prácticas; contempla la posible previsión de “medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas”; alude de forma expresa, entre las medidas susceptibles de acuerdo, al establecimiento de “objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica”, y, por último, atribuye a los representantes del personal y a la empresa la labor de velar por el respeto al derecho a la igualdad y a las medidas de acción positiva y cuantas se adopten para la consecución de los objetivos.

En tanto no se pretende aportar una descripción exhaustiva del contenido de la LII, baste para finalizar con dejar noticia de otro precepto importante para las empresas, al sentar que “podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación”, informando debidamente de las mismas a los representantes del personal. Ahora bien, continúa, “la realización de estas acciones podrá ser concertada” con dicha representación, “así como con las organizaciones cuyo fin primordial sea la defensa y promoción de la igualdad de trato y no discriminación y los organismos de igualdad de trato” (art. 33.2 LII).

---

de junio (discriminación por ejercicio de derechos de conciliación) sí se han integrado en el ET, GARCÍA SALAS, A.I.: “Aplicación al ámbito laboral de las novedades introducidas por las últimas normas sobre igualdad de trato y no discriminación”, *Labos*, Vol. 4, 2023, pp. 69-72.

<sup>20</sup> LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad”, *e-Revista Internacional de Protección Social*, Vol. 8, núm.1, 2023, p. 15.

<sup>21</sup> MORALES ORTEGA, J.M.: “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, *cit.*, p. 227.

### **2.2.2. Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (Ley 4/2023)**

La incidencia de la LLGTBI en el trabajo y el empleo de las personas homosexuales, lesbianas o bisexuales no es menor y se concreta, en esencia, en los aspectos siguientes:

En primer lugar, dentro de su Título I, exige a las Administraciones públicas tener en cuenta, en sus políticas de empleo, “el derecho de las personas a no ser discriminadas por las causas previstas en esta ley” (art. 14 LLGTBI). Quedan obligadas, entre otras acciones, a adoptar medidas adecuadas y eficaces dirigidas, primero, a la promoción y garantía de la igualdad de trato y oportunidades, así como la prevención, corrección y eliminación de la discriminación a las personas LGTBI en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc.; segundo, a la creación de un distintivo que reconozca a las compañías que destaquen por su aplicación de políticas en la materia; tercero, al impulso a la elaboración de códigos éticos y protocolos en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por alguna de las causas contempladas en la LLGTBI o, por último, al estímulo a la inclusión en los convenios de cláusulas dirigidas a promover la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género, etc. y a prevenir, eliminar y corregir las discriminaciones, así como de procedimientos para la tramitación de las denuncias. Previsiones a partir de las cuales no cabe duda de que la Administración asume un rol fundamental que le exige mostrarse diligente de cara a satisfacer los objetivos de la norma<sup>22</sup>; tampoco de que el legislador considera necesaria la contribución de los interlocutores sociales para la satisfacción de los objetivos.

Por otra parte, de conformidad con el art. 15.1 LLGTBI, las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras habrán de contar (a partir del 1 de marzo de 2024) “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” de la que son víctimas; y, aunque el contenido y alcance de estas medidas se remite al desarrollo reglamentario, su concreción ha de ser pactada a través de la negociación colectiva, acordándose con la representación legal del personal. Se trata esta de una de las novedades laborales más relevantes, en tanto significa extender al colectivo la obligación empresarial de contar con planes de igualdad y con protocolos antiacoso, inicialmente previstos en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres<sup>23</sup>.

En segundo término, en el Título III el ya citado art. 62.3 LLGTBI señala que “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”, quedando sujetas a responsabilidad de no hacerlo.

### **2.3. La orientación sexual de las personas trabajadoras en la legislación autonómica**

La competencia estatal en materia laboral no obsta para que la legislación de las CC.AA. destinada a garantizar la igualdad de trato y no discriminación del colectivo LGTBI (existente en casi

<sup>22</sup> LUQUE PARRA, M.: “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”, *cit.*, p. 296.

<sup>23</sup> GARCÍA GARCÍA, A.: “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”, *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 11, 2023, p. 177.

todas<sup>24</sup>) contemple previsiones relacionadas con el empleo y el trabajo de estas personas, aunque su contenido tenga un carácter eminentemente programático<sup>25</sup>.

Dejando a un lado la normativa trans (ajena al objeto de análisis), y centrándose en las medidas aplicables a homosexuales, lesbianas o bisexuales, la regulación se concreta, en esencia, en la prohibición –con diversos literales– de discriminación laboral por orientación sexual<sup>26</sup> y en la inclusión de distintas actuaciones públicas ordenadas a garantizar que aquella no se produzca. Destacan, por versar sobre la responsabilidad empresarial y sobre el contenido de la negociación colectiva, las siguientes:

1. La creación de un distintivo para reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación y la inclusión, en el sistema de evaluación de dicho distintivo, de indicadores que tengan en cuenta la realidad LGTBI<sup>27</sup>.
2. La divulgación de buenas prácticas de empresa para la inclusión del colectivo LGTBI<sup>28</sup>.
3. El incentivo a la adopción de códigos de conducta en las empresas para garantizar los derechos de las personas LGTBI, ofrecer protección frente a la discriminación por orientación sexual (incluidas hipótesis de acoso) y favorecer su inclusión laboral<sup>29</sup>. Entre otros instrumentos a tal fin, se prevé la elaboración, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales, de protocolos-guías<sup>30</sup>. Además, la materia se incorporará a la estrategia autonómica de responsabilidad social empresarial<sup>31</sup>.

<sup>24</sup> Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia; 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 (Cataluña); Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género de Extremadura; Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Región de Murcia; Ley 8/2016, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia (Islas Baleares); Ley 3/2016, de 22 de julio, de protección integral contra LGTBI fobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en Madrid; Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ (Navarra); Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía; Ley 23/2019, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI (Valencia); Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Aragón; Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de garantía de derechos de las personas lesbianas, gays, trans, transgénero, bisexuales e intersexuales y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género (Cantabria) y Ley 5/2022, de 6 de mayo, de diversidad sexual y derechos LGTBI en Castilla-La Mancha. El art. 42 de la ley trans de la Rioja (Ley 2/2022, de 23 de febrero), desarrollado por Decreto 60/2022, de 14 de diciembre, se refiere al colectivo LGBTI. 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 sexual, de Canarias, contempla varias previsiones aplicables a todo el colectivo LGTBI. El País Vasco cuenta con ley trans, pero no con ley de igualdad LGTBI. Castilla y León y Asturias no han regulado ninguna de estas cuestiones.

<sup>25</sup> Así lo afirma, RIVAS VAÑO, A.: “Situación actual del tratamiento jurídico de la diversidad sexual y de género en España”, *cit.*, pp. 82-86, en particular p. 85.

<sup>26</sup> Arts. 33 Andalucía, 42 Canarias, 28 Cantabria, 43 Castilla-La Mancha, 20 Cataluña, 26 Valencia, 40 Madrid o 31 Navarra.

<sup>27</sup> Arts. 34 Andalucía, 18 Aragón, 20 Baleares, 42 Canarias, 21 Cataluña, 41 y 42 Madrid o 32 Navarra.

<sup>28</sup> Arts. 34 Andalucía, 18 Aragón, 45 Castilla-La Mancha, 28 Valencia, 26 Extremadura, 42 Madrid o 31 Murcia.

<sup>29</sup> Arts. 18 Aragón, 20 Baleares, 28 Cantabria, 45 Castilla-La Mancha, 21 Cataluña, 28 Valencia, 26 Extremadura, 31 Murcia o 32 Navarra.

<sup>30</sup> Arts. 34 Andalucía, 17 Aragón o 12 Galicia.

<sup>31</sup> Arts. 30 Cantabria, 26 Extremadura o 42 Madrid.

4. El fomento de la elaboración voluntaria de planes de igualdad y no discriminación que incluyan expresamente a las personas LGTBI, en especial en las pymes<sup>32</sup>.
5. La promoción de medidas antidiscriminatorias en los espacios de diálogo social<sup>33</sup> y el impulso a la inclusión en los convenios de cláusulas de promoción y prevención y para la eliminación y corrección de la discriminación (y para dar cauce a denuncias por acoso) de las personas LGTBI<sup>34</sup>. Madrid, de hecho, exige que aquellos incluyan la perspectiva de no discriminación por diversidad sexual o identidad y expresión de género<sup>35</sup>, algo dudosamente compatible con el reparto de competencias Estado-CC.AA.<sup>36</sup>.

De forma específica, se recomienda incorporar acciones de prevención de la LGTBIfobia en el ámbito laboral, en conexión con la normativa preventiva<sup>37</sup>. Asimismo, se promete apoyo a patronales y sindicatos más representativos para informar sobre la normativa en materia de discriminación por orientación sexual, expresión o identidad de género; promover los derechos y la visibilidad de las personas LGTBI en los lugares de trabajo; tratar de manera específica la discriminación múltiple e incentivar la contratación de quienes se vean afectados por la misma; velar por la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa y reconocer e incluir la heterogeneidad del hecho familiar en cualquier medida de conciliación y gestión del tiempo de trabajo<sup>38</sup>. También para que las fuerzas sindicales y empresariales realicen campañas divulgativas en pro de la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI<sup>39</sup>.

### 3. EL TRATAMIENTO DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL EN LOS CONVENIOS

La esencial libertad que ostentan los negociadores en cuanto al contenido que desean incorporar al convenio que suscriben (art. 85 ET) no obsta para la existencia de algunas limitaciones o directrices legales. En relación con el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de la orientación sexual de las personas trabajadoras habrá de tenerse en cuenta lo dispuesto por los ya referenciados arts. 10 LII y 14 y 15.1 LLGTBI, a partir de los cuales cabe pensar en un progresivo enriquecimiento en el contenido de las normas pactadas, sea específicamente por cuanto hace a esta concreta causa de discriminación, sea de forma conjunta con otras también vetadas por el ordenamiento.

En esta línea se sitúa el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023), que reconoce la necesidad de actuar “frente a las discriminaciones ante la diversidad y la integración de las personas LGTBI” y dedica a la cuestión su capítulo XIV. En él, los firmantes suscriben la “necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone”, y establecen que, para satisfacer tal afán, los convenios deben “promover plantillas heterogéneas”, “crear espacios de trabajo inclusivos y seguros”, “favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI [...] a través de medidas específicas” y “asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI”.

<sup>32</sup> Arts. 33 Andalucía, 17 Aragón, 19 Baleares, 20 Cataluña, 25 Extremadura, 30 Murcia o 31 Navarra.

<sup>33</sup> Arts. 20 Baleares, 42 Canarias, 21 Cataluña o 32 Navarra.

<sup>34</sup> Arts. 33 y 34 Andalucía, 17 Aragón, 19 Baleares, 42 Canarias, 43 Castilla-La Mancha, 20 Cataluña, 27 Valencia, 25 Extremadura, 13 Galicia, 41 Madrid, 30 Murcia o 31 Navarra.

<sup>35</sup> Art. 45 Madrid.

<sup>36</sup> Pues “solo el Estado tiene competencia para imponer a las empresas y a los representantes de los trabajadores el deber de prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”, STC 159/2016, de 22 de septiembre.

<sup>37</sup> Art. 34 Andalucía.

<sup>38</sup> Arts. 17 Aragón o 13 Galicia.

<sup>39</sup> Arts. 20 Baleares, 28 Cantabria, 21 Cataluña o 32 Navarra.

La intervención convencional resulta muy necesaria (sobre todo la sectorial, como forma de aumentar la protección en las pymes), no solo para contribuir a erradicar las más flagrantes muestras de segregación, sino también por la general ausencia en las empresas de acciones de sensibilización sobre diversidad sexual, toda vez que muchas no conciben la orientación sexual como factor de potencial discriminación y se manifiestan como tolerantes a la homosexualidad, aunque no lo sean tanto, *de facto*, con las expresiones no acordes con los cánones sociales. Aquella será irrelevante, en consecuencia, solo “mientras se decida acatar un estilo marcado por la heterosexualidad”<sup>40</sup>.

Cabe intuir, *a priori*, que las cláusulas convencionales sobre igualdad y no discriminación y el diseño y aplicación de planes de igualdad serían el cauce ideal para la cobertura de las personas LGTBI, pero resulta importante la mención expresa al colectivo y un compromiso abierto contra la LGTBIfobia, pues solo así se podrá compensar la aludida falta de concienciación y alcanzar la máxima eficacia<sup>41</sup>.

Sentado lo anterior, uno de los primeros aspectos que destaca de la lectura de los convenios es el aumento de las cláusulas que aluden a la orientación sexual; sin embargo, estas no ofrecen una variedad significativa de regulaciones, ni actuaciones de gran calado. Sorprende esta parquedad si se tiene en cuenta que los sindicatos más representativos reclaman la inclusión de la problemática LGTBI en aquellos y lo hacen a través de documentos en los que concretan con cierto nivel de detalle la intervención deseable<sup>42</sup>.

Se echan en falta medidas concretas más incisivas de cara a lograr los objetivos de la igualdad y la erradicación de la violencia en el trabajo. Además de aquellas dictadas solo para las personas transexuales (acciones positivas, protección social complementaria, vigilancia de la salud, etc.), otras que alcancen a todo el colectivo LGTBI o, en concreto, a las opciones no heterosexuales. Llama la atención de forma destacada la ausencia de referencias significativas (salvo las incluidas en los protocolos antiacoso) a la formación y sensibilización del personal y los directivos y, dado el silencio sobre aspecto tan relevante, no sorprende la inexistencia de previsión alguna en relación con el diagnóstico sobre la diversidad en la empresa o actuaciones a seguir para fomentarla (que, de existir, habrán de asumir las restricciones existentes respecto a las preguntas admisibles o al tratamiento de datos sensibles), el desarrollo de políticas específicas de inclusión y visibilización del hecho LGTBI y de las personas del colectivo (en particular en los diversos niveles de responsabilidad – pues también es importante la existencia de referentes–), la conformación de grupos y redes LGTBI (con esponsorizaciones, convenios con asociaciones...), la atención a los riesgos psicosociales del colectivo LGTBI en las evaluaciones de riesgos y planificaciones preventivas o, por no seguir, un lenguaje y una comunicación inclusivos y no discriminatorios<sup>43</sup>.

<sup>40</sup> El ocultamiento de la orientación sexual hace que la discriminación por tal causa no aflore y no se perciba como problema, pero a veces aquella sale a la luz, quiera o no quiera la persona en cuestión, LEMA TOURINÁN, J.: “La discriminación en el trabajo por razón de orientación e identidad sexual. La igualdad como derecho fundamental en el derecho laboral español y comunitario”, en VV.AA.: *El cincuentenario de los pactos internacionales de derechos humanos de la ONU*, PANDO BALLESTEROS, M.P.; GARRIDO RODRÍGUEZ, P. y MUÑOZ RAMÍREZ, A. (Eds.), Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2018, pp. 1323-1324.

<sup>41</sup> VV.AA.: *Las personas LGTBI en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, GABRIEL, C. (Dir.) y HERRANZ, D. (Coord.): *cit.*, pp. 55-57.

<sup>42</sup> CC.OO.: *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos, 2022* o *Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical*, 2018 y UGT: *Las personas LGTBI en la negociación colectiva*, 2021.

<sup>43</sup> Posibilidades contempladas por, entre otros, ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Previsiones convencionales sobre causas de discriminación ‘olvidadas’”, en VV.AA.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (Dir.), Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, p. 449; MORALES ORTEGA, J.M.: “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, *cit.*, pp. 251-253 o PICHARDO GALÁN, J.I.; ALONSO ÁLVAREZ, M.; PUCHE CABEZAS, L. y MUÑOZ HERNÁNDEZ, O.: *Guía ADIM LGTB+*. *Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*, *cit.*, pp. 28-30.

La pobreza de resultados apreciada en el panorama negocial posiblemente obedezca a una pluralidad de causas: un interés solo relativo por parte de unos interlocutores en cuya lista de prioridades no figura el colectivo LGTBI, la negativa de la patronal a entrar en la cuestión (por rechazar la existencia de un problema de discriminación o por entender suficiente una cláusula antidiscriminatoria general), la falta de concienciación en los negociadores o la ausencia de representación LGTBI en las mesas de negociación<sup>44</sup>.

A grandes rasgos, y con el ET como guía, dos son las áreas temáticas en las que la cuestión adquiere relevancia en el seno de los convenios: las políticas de igualdad y el régimen jurídico aplicable al acoso. Con un peso muy inferior, es preciso mencionar otro bloque temático que cada vez adquiere mayor peso en la gestión empresarial: la diversidad como componente positivo en la conformación del capital humano.

### 3.1. La diversidad, incluida la sexual, como valor de la empresa

La cultura y los valores de la empresa son claves para que las personas LGTBI puedan vivir en libertad y no verse compelidas al ocultamiento, por lo que el respeto a la diversidad dentro de la organización se torna en elemento crucial<sup>45</sup>.

La diversidad sexual ha llegado ya a los convenios, sobre todo de empresa (como también está más presente en la gestión de recursos humanos –en el marco de las acciones de responsabilidad social– que en la negociación colectiva<sup>46</sup>), lo que no obsta para localizar destacados ejemplos a nivel superior. Sirva de muestra el acuerdo en el que los firmantes manifiestan que en las empresas de su ámbito “pueden trabajar personas con características personales, culturales, sociales, demográficas, y sexuales muy distintas, por lo que hay que orientar las políticas en [aquellas] para facilitar la convivencia entre personas con necesidades, actitudes, valores, motivaciones y conocimientos muy diferentes, además de rechazar cualquier tipo de discriminación”<sup>47</sup>.

La sensibilidad hacia la diversidad (en general y, sexual, en particular) conecta con los principios de tolerancia, respeto, honestidad e inclusión<sup>48</sup> y con la voluntad de promover condiciones respetuosas con las distintas realidades en todos los ámbitos de la compañía<sup>49</sup>, por merecer aquella característica una valoración positiva<sup>50</sup> y ser considerada un objetivo permanente<sup>51</sup> a situar en el centro del negocio<sup>52</sup>. Más aún si se tiene en cuenta que “los valores son negocio”<sup>53</sup> y que las diferencias

<sup>44</sup> Aboga por la atrevida propuesta de incluir miembros del colectivo en las mesas negociadoras, MORALES ORTEGA, J.M.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, *cit.*, pp. 95 y 104-105.

<sup>45</sup> VV.AA.: *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, GABRIEL, C. (Dir.) y HERRANZ, D. (Coord.): *cit.*, p. 99.

<sup>46</sup> MORALES ORTEGA, J.M.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, *cit.*, p. 99. Sería el momento de replantearse la cuestión para integrar la regulación convencional (sectorial o empresarial) en el seno de la política de responsabilidad social corporativa, no en vano la gestión de la diversidad no deja de ser un compromiso corporativo que trae consigo un cambio cultural que beneficia a la empresa e incide de forma positiva en las relaciones laborales, MENÉNDEZ CALVO, R.: “Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, en VV.AA.: *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, ARGÜELLES BLANCO, A.R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. (Dir.), Cizur Menor, Aranzadi, 2022, p. 281.

<sup>47</sup> Art. 44 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 211, 03/09/21).

<sup>48</sup> Art. 118 XX CC de SEAT, SA (BOE 234, 29/09/22).

<sup>49</sup> Art. 99 CC de Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA (BOE 123, 23/05/19).

<sup>50</sup> Anexo VI III CC de Kone Elevadores, SA (BOE 255, 25/10/23).

<sup>51</sup> Art. 39 CC de Noroto, SAU (BOE 235, 02/09/20).

<sup>52</sup> Anexo II CC de Orange Espagne, SAU (BOE 251, 18/10/19).

<sup>53</sup> Así lo manifiesta en el análisis de su compañía, haciendo constar también la importancia de fomentar la creatividad y la diversidad, como condiciones esenciales para afrontar los retos actuales y futuros, PASCUAL GÓMEZ-CUÉTARA, T.:

benefician a la empresa<sup>54</sup>, pues “aportan distintos puntos de vista, conocimientos, competencias, experiencias y valores que [la] hacen más innovadora, competitiva y sostenible”<sup>55</sup>; además, las iniciativas en pro de la diversidad revierten en la reputación de la compañía de forma positiva<sup>56</sup>.

Por ello, algunas organizaciones abogan por “favorecer permanentemente el pluralismo y la búsqueda de la diversidad y la inclusión a través de una política de reclutamiento coherente con tal objetivo y [...] de respeto por las diferencias”<sup>57</sup> o asumen el de “fomentar la integración de personas con perfiles diversos (género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.) en todas las áreas de negocio y niveles de la empresa”<sup>58</sup>. El éxito del empeño pasa por favorecer el desarrollo de los conocimientos, habilidades y responsabilidades, “basadas en el respeto mutuo, en el reconocimiento del mérito individual y en el compromiso con el desarrollo profesional de las personas”, asegurando una gestión sin prejuicios” en atención, como no, a la orientación sexual<sup>59</sup>.

En este contexto, cobra un significado especial que el alineamiento con la diversidad sexual venga acompañado de medidas adicionales para la garantía de la inclusión y la no discriminación de las personas LGTBI, entre las que procede citar, de una parte, la creación de un órgano específico, a modo de “Sponsor de Igualdad y Diversidad”<sup>60</sup>; y, de otra, la elaboración de planes de diversidad, sea con carácter general<sup>61</sup> (distintos al de igualdad o integrados como parte de este<sup>62</sup>), sea específico para el colectivo LGTBI<sup>63</sup>.

“Los valores son negocio: la importancia de nuestras personas”, *Economía Industrial*, núm. 149, 2021, pp. 119 y ss., en especial, p. 122.

<sup>54</sup> MORALES ORTEGA, J.M.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, *cit.*, p. 92 o “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, *cit.*, p. 235; FERNÁNDEZ HERRAIZ, M.: *Gestión de la diversidad LGTBI en la empresa*, Barcelona, Ayuntamiento, 2019, p. 8 y OIT: *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGTBIQ+) en el mundo del trabajo*, *cit.*, p. 53.

<sup>55</sup> “En este sentido, la compañía, entendiendo la singularidad de cada persona como un factor enriquecedor y determinante para el bienestar de la plantilla, publicó el Manifiesto «La diversidad nos lleva más lejos», un compromiso público que describe la diversidad y la inclusión como valores fundamentales del ADN empresarial. Este documento presenta un conjunto de principios de actuación que tiene el objetivo de concienciar a la plantilla y a la sociedad de la importancia de celebrar y respetar la diversidad, destacando el valor de lo diferente como fuente de fortaleza. Se trata de un compromiso social que garantiza a sus trabajadores y trabajadoras un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo con oportunidades de crecimiento personal y profesional”, art. 118 XX CC de SEAT, SA (BOE 234, 29/09/22).

<sup>56</sup> En alusión a una organización real donde, entre otras acciones, existe un plan de diversidad y se ha creado un comité *ad hoc* (en cuyo seno se encuentran representadas la diversidad de género, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad, etc. y a través del cual se abordan iniciativas en el ámbito de la salud mental y la integración), habiendo logrado, entre otros resultados, que casi un tercio del personal apoye directamente al colectivo LGTBI, LAGO MOREDA, A.: “Diversidad e inclusión: abriendo paso al cambio”, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 198, 2021, p. 72.

<sup>57</sup> Capítulo V.A. CC de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE 255, 25/10/23) o capítulo V.A. CC de Michelin España Portugal, SA (BOE 259, 30/10/23).

<sup>58</sup> Art. 39 CC de Noroto, SAU (BOE 235, 02/09/20).

<sup>59</sup> Correspondiendo al plan de igualdad sensibilizar a la plantilla en torno a la diversidad y promover “un entorno de trabajo inclusivo, en el que se respete la aportación de valor de las personas, independientemente de su procedencia y colectivo”, Anexo II CC de Orange Espagne, SAU (BOE 251, 18/10/19).

<sup>60</sup> Art. 33 CC del Grupo Allianz (BOE 154, 29/06/23).

<sup>61</sup> Art. 33 CC del Grupo Allianz (BOE 154, 29/06/23); art. 55 IV CC estatal de la industria de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10, 12/01/22) o art. 46 V CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 58, 09/03/22).

<sup>62</sup> Plan de igualdad y diversidad reclamado por art. 46 V CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 58, 09/03/22).

<sup>63</sup> Plan de diversidad que se elaborará en cumplimiento del art. 15 LLGTBI, según reconoce el art. 45 II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL (BOE 273, 15/11/23), titulado “Planes de

### 3.2. Igualdad de trato y no discriminación

Las disposiciones más extendidas entre los convenios que recogen alguna referencia a la orientación sexual giran en torno al compromiso con la igualdad y la no discriminación<sup>64</sup>. Suelen ser previsiones formularias, pero aun así su presencia es importante, pues visibilizan al colectivo LGTBI en la norma más próxima a la realidad laboral y pueden acabar obrando como primera piedra para el desarrollo de una cultura empresarial respetuosa con la diversidad<sup>65</sup>. A grandes rasgos, las cláusulas más comunes son estas:

1. Reglas de articulación para negociar a nivel inferior. En ocasiones, los convenios estatales de sector se ocupan de estructurar la negociación colectiva empresarial en la materia analizada (art. 83 ET). Es una opción positiva, pues asociaciones empresariales y sindicatos están en posición idónea para extender la concienciación sobre la problemática LGTBI hasta las entidades más pequeñas, donde tal problemática suele ser obviada.

Así pues, en unos pocos casos los negociadores “entienden que es necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo”; motivo por el cual acuerdan una serie de objetivos comunes en el sector entre los que se incluye el de “establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por [...] orientación o identidad sexual (LGTBI)”<sup>66</sup>.

En la misma línea se sitúa –pero sin decirlo de forma expresa– otro convenio en el que los firmantes, “conscientes de su responsabilidad en la configuración de un marco de relaciones laborales que garantice la efectividad práctica del principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación [...] quieren dejar constancia expresa en [el] texto del rechazo de actitudes que vayan contra estos principios, limiten las oportunidades y generen desigualdades o favorezcan un entorno que atente contra la dignidad de las personas trabajadoras”, así como, “y teniendo presente la realidad de la estructura del empleo en el sector”, establecer la igualdad como uno de los principios generales en la rama de actividad, lo que requiere de las empresas que la integran “prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual”, entre otros motivos<sup>67</sup>.

2. Declaraciones a favor de la igualdad y contra la discriminación. El compromiso antidiscriminación es acogido a través de infinidad de modalidades formales, pero siempre orientadas en este mismo sentido, pues suele tratarse de declaraciones genéricas mediante las cuales los negociadores ponen de manifiesto su voluntad de garantizar la aplicación real y efectiva de principio de igualdad y en las que, por lo común, la segregación por orientación sexual se diluye junto a otros motivos proscritos<sup>68</sup>. Postrera afirmación que cuenta, no obstante, con alguna excepción, pues de

---

igualdad y Diversidad LGTBIG+”.

<sup>64</sup> MORALES ORTEGA, J.M.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, *cit.*, p. 95.

<sup>65</sup> UGT: *Las personas LGTBI en la negociación colectiva*, *cit.*, p. 30.

<sup>66</sup> Todo ello “con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social”, art. 109 XX CC general de la industria química (BOE 171, 19/07/21); DA 9ª CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE 167, 13/07/22); art. 79 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE 22, 26/01/23) o título IV IX CC estatal del corcho (BOE 214, 07/09/23) [alude también al establecimiento de directrices para la negociación de planes de igualdad]. Coincide solo en parte el Capítulo XIII, CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 292, 07/12/23).

<sup>67</sup> Art. 52 IV CC estatal de la industria de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10, 12/01/22).

<sup>68</sup> Art. 99 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 300, 16/12/21); art. 46 V CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 58, 09/03/22); art. 60 V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE

manera puntual se establece, como cláusula autónoma, que “las empresas especialmente velarán por la igualdad de derechos laborales, la igualdad y la protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo LGTBI”<sup>69</sup> o que la entidad productiva asume “los principios de igualdad de trato y no discriminación por razones de orientación e identidad sexual hacia las personas LGTBI”, haciendo propio el “compromiso por mantener entornos laborales donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar”<sup>70</sup>.

Que la cuestión es heredera de los planteamientos aplicados a la regulación de la igualdad de género se hace patente en muchos convenios<sup>71</sup>. No solo porque algunos incluyen la cuestión en un artículo titulado “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”<sup>72</sup>, sino también porque unos cuantos, de hecho, explicitan la conexión, al establecer, de forma un tanto confusa, que “la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en un derecho básico de las personas trabajadoras”, añadiendo acto seguido que tal derecho “debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por orientación sexual, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad o paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”<sup>73</sup>.

---

118, 18/05/22) [sorprendentemente titulado “Derechos sindicales”]; art. 55 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE 210, 02/09/23); art. 12.1 CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 245, 13/10/23); art. 54 II CC de centros y servicios veterinarios (BOE 255, 25/10/23); art. 118 VII CC general del sector de la construcción (BOE 228, 23/09/23); art. 51 CC del sector de grandes almacenes (BOE 137, 09/06/23) o art. 63 VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 137, 09/06/23). A nivel de empresa, art. 54 CC de Capital Genetic EBT, SL (BOE 223, 17/09/21); art. 30.1 CC de Alain Afflelou España y franquiciados (BOE 209, 01/09/21); art. 74.1 IV CC marco del Grupo Viesgo España (BOE 272, 13/11/21); art. 59 V CC de Centrales Nucleares Almaraz-Trillo AIE (BOE 36, 11/02/21); art. 7 VI CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 118, 18/05/21); art. 43 CC de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE 108, 06/05/21); DA 1ª X CC de Supermercados Sabeco, SAU (BOE 239, 06/10/21); art. 38 CC de Avatel Telecom, SA, para los centros de trabajo de Alicante, Madrid y Málaga (BOE 307, 23/12/22); art. 8 CC de Clear Channel España, SLU (BOE 261, 31/10/22); art. 7 CC de Euro Pool System España, SLU (BOE 177, 25/07/22); DA 1ª VIII CC de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE 180, 28/9/22); art. 75 CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Soc. Coop. Limitada (BOE 181, 29/07/22); art. 14 CC de Provivienda (BOE 192, 11/08/22); art. 92 III CC de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE 165, 12/07/23); art. 33 IV CC de Cimodin, SL (BOE 255, 25/10/23); art. 55 II CC de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA (BOE 259, 30/10/23); art. 1 X CC de Danone, SA (BOE 282, 25/11/23); art. 51 II CC de Kiwokopet, SLU (BOE 177, 26/07/23); art. 11.1 VII CC de Sintax Logística, SA (BOE 231, 27/09/23); DA 5ª II CC de Solplast, SA (BOE 235, 02/10/23); art. 47 II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL (BOE 273, 15/11/23); art. 16.1 CC de Pilotos de Ryanair DAC en España (BOE 153, 28/07/23); art. 42.A) CC del Grupo Supermercados Carrefour (BOE 141, 14/06/23); art. 50 II CC del Grupo Empresas Carriere (BOE 267, 08/11/23); art. 63 V CC del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 77, 31/03/23) o arts. 11 y 58 IV CC de Mediapost Spain, SL (BOE 310, 28/12/23).

<sup>69</sup> Art. 94 III CC de ámbito estatal para el sector de contact center (BOE 137, 09/06/23).

<sup>70</sup> Art. 10 II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, 13/11/19). Con tenores diversos pero análoga intención, art. 34 CC de Solutions 30 Iberia 2017, SL (BOE 299, 13/12/19).

<sup>71</sup> Recuérdese que discriminación por sexo y por orientación sexual comparten fundamento: aquella enraza en el predominio de lo masculino merced a la consideración del hombre como superior, convirtiendo los rasgos de masculinidad en virtud, lo que trae consigo la discriminación de las mujeres y de los hombres en los que no estén presentes los rasgos estereotipados de “hombre de verdad”, CABEZA PEREIRO, J. Y LOUSADA AROCHENA, J.F.: *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, Albacete, Bomarzo, 2014, p. 155 o, en análogo sentido, CUENCA ALARCÓN, M.: “LGTBI, género y libertad sexual: coordenadas y propuestas en el ámbito laboral”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 2, 2019, p. 179.

<sup>72</sup> Art. 46 V CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 58, 09/03/22).

<sup>73</sup> Art. 67 VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE 238, 03/10/19). Bajo redacciones distintas, otro tanto ocurre con el art. 54.1 IV CC estatal de la industria de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10, 12/01/22) o el art. 42 CC de restauración colectiva (BOE 299, 14/12/22).

Avanzando hacia un enfoque más ambicioso que el simple reconocimiento del principio de igualdad, en muchos sectores se aboga por su promoción<sup>74</sup>; se acoge la voluntad de “incidir –por vía normativa, incluso– en la prevención de [las] actitudes [discriminatorias], eliminación de barreras y establecimiento de acciones positivas”<sup>75</sup>; se contempla como regla de orden la de “prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual”<sup>76</sup>; se encomienda a la comisión paritaria estudiar medidas específicas<sup>77</sup> o se afirma el deseo de “remover los obstáculos que puedan impedir o afectar negativamente al cumplimiento de condiciones de igualdad”<sup>78</sup>. También a nivel de empresa se produce este posicionamiento activo hacia la inclusión y la eliminación de la segregación<sup>79</sup>; en algún caso, con alusión al diseño de medidas de intervención<sup>80</sup> o a su pacto con los representantes del personal<sup>81</sup>.

Dando un paso más, es dable extender el compromiso más allá de las puertas de la empresa. Así, cuando el convenio prohíbe a las adjudicatarias realizar “ninguna contratación externa ni de servicios con empresas condenadas por sentencia firme por delitos contra la igualdad, la orientación sexual o la identidad de género”<sup>82</sup>.

3. Aplicación del principio de igualdad y no discriminación a materias concretas. La regla de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual resulta plenamente vinculante a todos los efectos, pero puede ser positivo –como reflejo de una voluntad más real y menos formularia– que los convenios reiteren aquella premisa básica en relación con aspectos concretos del régimen jurídico laboral.

Así lo hacen varios acuerdos sectoriales respecto al acceso al empleo<sup>83</sup>, reclamando algunos expresamente, en su regulación de los ingresos, que los criterios selectivos sean objetivos y neutros,

<sup>74</sup> Art. 41 CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE 108, 06/05/22); art. 92 III CC de ámbito estatal para el sector de contact center (BOE 137, 09/06/23); art. 82 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (BOE 69, 22/03/23); art. 72 CC de la industria del calzado (BOE 85, 10/04/23) o art. 44 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 211, 03/09/21).

<sup>75</sup> Art. 52 IV CC estatal de la industria de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10, 12/01/22).

<sup>76</sup> Art. 50 CC de ámbito estatal de jardinería (BOE 167, 12/07/22).

<sup>77</sup> Art. 55.3 II CC de centros y servicios veterinarios (BOE 255, 25/10/23).

<sup>78</sup> Art. 10 CC para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE 255, 25/09/20).

<sup>79</sup> Art. 43 II CC del Grupo Vodafone España (BOE 34, 09/02/21); art. 6.1 CC del grupo Bebidas Naturales (BOE 187, 05/08/22); art. 9 VII CC de Supermercados Grupo Eroski (BOE 101, 28/04/22); art. 10 IV CC de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (BOE 309, de 26/12/22); art. 31 CC de Continental Rail, SAU (BOE 181, 29/07/22); art. 32 CC de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE 86, 11/04/22); art. 41 CC de El Periódico de Catalunya, SLU, para los años 2022 y 2023 (BOE 117, 17/05/22); art. 34 III CC de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU (BOE 249, 17/10/22); art. 25.2 CC de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE 108, 06/05/22); arts. 49 y 50 CC de Anjana Investments, SL (BOE 277, 20/11/23); art. 49 IV CC de Bofrost\*, SAU (BOE 145, 19/06/23); art. 44 CC de Cemex España Operaciones, SLU (BOE 177, 26/07/23) o DA 2ª CC de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE 16, 19/01/23).

<sup>80</sup> Art. 70 I CC de Inet Inst, SL (BOE 116, 15/05/21).

<sup>81</sup> Art. 44 I CC del Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 18, 21/02/21); art. 14 II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de EasyJet Airline Spain, Sucursal en España (BOE 184, 03/08/23) o art. 2 V CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) (BOE 231, 27/09/23).

<sup>82</sup> Art. 46 V CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 58, 09/03/22).

<sup>83</sup> Art. 54 IV CC estatal de la industria de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10, 12/01/22) o art. 42.1 CC de restauración colectiva (BOE 299, 14/12/22).

a fin de evitar cualquier posible discriminación por, entre otras causas, la orientación sexual<sup>84</sup>. No estaría de más añadir la prohibición expresa de formular en aquellos procesos preguntas dirigidas a indagar sobre cuestiones íntimas como la analizada, recordando de este modo la ilicitud de tales conductas<sup>85</sup>.

En relación con la promoción profesional se afirma, asimismo, que la orientación sexual “no podrá suponer un hándicap”<sup>86</sup>, insistiendo en la neutralidad y objetividad de los procedimientos<sup>87</sup>. En algún supuesto se añade, asimismo, que el sistema de clasificación profesional instaurado ha sido diseñado “excluyendo discriminaciones por razón de sexo, edad, procedencia étnico-cultural, orientación sexual o diversidad cognitiva y/o física”<sup>88</sup>.

Las cláusulas que se ocupan de los salarios, por su parte, se centran en hacer patente la regla de la igualdad retributiva por trabajo de igual valor, sin posible discriminación por sexo o condición u orientación sexual, entre otros motivos de potencial segregación<sup>89</sup>. No cabe duda alguna de que en este ámbito las medidas adoptadas para garantizar la paridad entre mujeres y hombres (atendiendo, en particular, a cuanto dispone el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre), especialmente importantes para las parejas lesbianas (donde los efectos de la brecha salarial se duplican)<sup>90</sup>, contribuirán a eliminar hipotéticas diferencias salariales con causa en la tendencia sexual.

Por último, unos pocos pactos refrendan el reconocimiento de “los mismos derechos, incluidos los relativos a las licencias retribuidas, que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas, con independencia de su orientación sexual, que conviven en unión de pareja afectiva y estable”<sup>91</sup>. Fórmulas que deben considerarse producto de una voluntad didáctica<sup>92</sup>, toda vez que, admitido el matrimonio homosexual, ningún sentido tiene la alusión a la orientación sexual tan solo en cuanto hace a las parejas de hecho, presumiendo que tal es la única opción para las personas del mismo sexo<sup>93</sup>. El presunto valor pedagógico de la matización no parece, sin embargo, argumento

<sup>84</sup> Art. 12 XX CC general de la industria química (BOE 171, 19/07/21) o art. 29 IV CC estatal de la industria de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10, 12/02/22).

<sup>85</sup> Y reforzando, por ende, la protección frente a las mismas, ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Previsiones convencionales sobre causas de discriminación ‘olvidadas’”, *cit.*, p. 456.

<sup>86</sup> Art. 42.3 CC de restauración colectiva (BOE 299, 14/12/22).

<sup>87</sup> Art. 19 XX CC general de la industria química (BOE 171, 19/07/21) o art. 28 IV CC estatal de la industria de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10, 12/01/22).

<sup>88</sup> Art. 42.2 CC de restauración colectiva (BOE 299, 14/12/22).

<sup>89</sup> Art. 50 CC para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE 255, 25/09/20) o art. 42.5 CC de restauración colectiva (BOE 299, 14/12/22).

<sup>90</sup> MORALES ORTEGA, J.M.: “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, *cit.*, p. 243.

<sup>91</sup> Art. 20 CC sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías (BOE 146, 19/06/19) o, análogos, art. 69 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 11, 13/01/20); art. 28 CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 211, 03/09/21) y art. 47 CC marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 243, 10/10/22).

<sup>92</sup> Defendida (en relación con las licencias y permisos, pero también por cuanto hace a todos los derechos de conciliación para visibilizar los distintos modelos de familia) por MORALES ORTEGA, J.M.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, *cit.*, pp. 112 y 116.

<sup>93</sup> En los países de la UE donde el matrimonio homosexual no se admite se han planteado problemas en relación a si es o no discriminatorio denegar derechos a las parejas de hecho homosexuales que se habrían concedido en caso de ser su vínculo matrimonial. Lo consideran discriminatorio las SSTJUE de 1 de abril de 2008 (C-267/06), asunto Maruko (pensión de viudedad); TJUE de 10 de mayo de 2011 (C-147/08), asunto Römer o TJUE de 12 de diciembre de 2013 (C-267/12), asunto Hay. En sentido contrario, SSTJCE de 31 de mayo de 2001 (C-2001/152), asunto Suecia contra el Consejo o TJUE de 24 de noviembre de 2016 (C-443/15), asunto Parris. Numerosos son también los pronunciamientos del TEDU, que, sin amparar el matrimonio homosexual, ofrece cobertura a las parejas de hecho homosexuales de países donde no pueden casarse. En España, diversas sentencias refrendaron la diferencia entre matrimonio y pareja de hecho para negar la pensión de viudedad, no apreciando discriminación por orientación

bastante para justificar la persistencia de cláusulas que, aunque dan visibilidad al colectivo, lo hacen de forma inapropiada, al perpetuar estereotipos sobre la idea del matrimonio como enlace hombre-mujer y la pareja de hecho como reducto de segundo orden y subsidiario.

La negociación infrasectorial no altera el panorama descrito, aunque las alusiones a la orientación sexual se extiendan a acceso al empleo y selección de personal, clasificación profesional, estabilidad en el empleo, retribución, derechos de conciliación, suspensiones y extinciones, formación y/o promoción<sup>94</sup>; con reiteración de la sujeción a criterios objetivos y neutros respecto a ingresos<sup>95</sup> y ascensos<sup>96</sup>, en razón a méritos, capacidad, aptitud, capacidades, destrezas o logros<sup>97</sup>. Asimismo, algunos textos contemplan la equiparación del vínculo matrimonial a otros análogos, con independencia –como no podía ser de otro modo– de su naturaleza heterosexual u homosexual<sup>98</sup>.

Llama la atención el silencio general respecto al colectivo LGTBI en cuanto hace a contenidos formativos, en tanto es un pilar básico en la lucha contra la discriminación y en la conformación de lugares de trabajo seguros. Silencio solo en parte subsanado en los convenios cuyos protocolos antiacoso incluyen en su ámbito el fundado en la orientación sexual e incorporan, para su prevención, cursos y seminarios de sensibilización.

Análoga situación se detecta respecto a la seguridad y salud laboral, en tanto los convenios no ofrecen respuesta adecuada a la especial vulnerabilidad frente al riesgo psicosocial característica de las personas LGTBI (expuestas a la amenaza latente de la discriminación o víctimas de la invisibilidad y la autocensura)<sup>99</sup>, pues solo prestan atención a la hipótesis de acoso, sin contemplar la situación general del colectivo de cara a su consideración en la evaluación de riesgos y, en su caso, la planificación preventiva<sup>100</sup>.

---

sexual cuando la denegación afectaba a homosexuales que no habían podido casarse por no ser entonces posible [SSTC 92/2014, de 10 junio; 93/2014, de 12 junio; 98/2014, de 23 junio; 115/2014, de 8 julio; 116/2014, de 8 julio; 124/2014, de 21 julio o 157/2014, de 6 octubre]; criterio más estricto que el seguido para afirmar la discriminación en el acceso a una pensión condicionado para las parejas de hecho a la existencia de hijos comunes, requisito más difícil de cumplir para las homosexuales, SSTC 41/2013, de 14 de febrero, o 81/2016, de 25 de abril.

<sup>94</sup> Art. 6 CC del grupo Bebidas Naturales (BOE 187, 05/08/22); art. 9 VII CC de Supermercados Grupo Eroski (BOE 101, 28/04/22); art. 10 IV CC de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (BOE 309, 26/12/22); arts. 10 y 11 VII CC de Patentes Talgo, SLU (BOE 128, 30/05/22); art. 25 CC de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE 108, 06/05/22) o art. 44 CC de Cemex España Operaciones, SLU (BOE 177, 26/07/23).

<sup>95</sup> Art. 10.4 CC de Nippon Gases España, SLU (BOE 207, 29/08/22).

<sup>96</sup> Art. 57 CC de Al Air Líquide España, SA, y Air Líquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 58, 09/03/22) o art. 11 CC del Grupo Ecoforest (BOE 17, 20/01/23).

<sup>97</sup> Art. 15 II CC de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE 31, 06/02/23); art. 14 II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de EasyJet Airline Spain, Sucursal en España (BOE 184, 03/08/23); anexo VI III CC de Kone Elevadores, SA (BOE 255, 25/10/23); capítulo V.A. CC de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE 255, 25/10/23) o capítulo V.A. CC de Michelin España Portugal, SA (BOE 259, 30/10/23).

<sup>98</sup> Art. 25 CC de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE 108, 06/05/22) o art. 21 IV CC de Cimodin, SL (BOE 255, 25/10/23). En relación con la paga de nupcialidad y natalidad, art. 45 CC de Ediciones Reunidas, SAU (BOE 290, 05/12/23).

<sup>99</sup> Detallando el modo en que la realidad LGTBI debe integrarse en la deuda empresarial de seguridad, AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: “La invisibilidad de la diversidad del colectivo LGTBI como factor de riesgo laboral”, en VV.AA.: *Realidad social y discriminación*, MORALES ORTEGA, J.M. (Dir.), cit., p. 163.

<sup>100</sup> Contra lo defendido por, entre otros, UGT: *Las personas LGTBI en la negociación colectiva*, cit., p. 33 o CC.OO.: *La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales*, 2023, p. 24.

4. Inclusión de la orientación sexual en los planes de igualdad. La incorporación de la realidad LGTBI a estos planes es anecdótica, más allá, en su caso, de la regulación del acoso<sup>101</sup>. Algo que no puede extrañar, pues el instrumento nació para atender a una necesidad muy concreta: la superación de la segregación laboral femenina.

Pocas son las excepciones convencionales a esta regla general; entre ellas, el convenio en el cual se prevé, como contenido mínimo de aquellos planes, actuaciones que favorezcan el trato igualitario para las personas LGTBI<sup>102</sup>. Con todo, cabe intuir que están llamados a convertirse, en un futuro no muy lejano, en canal natural para llevar a efecto la obligación de estructurar medidas en pro del colectivo, impuesta por el art. 15.1 LLEGTBI. En efecto, aunque la obligada planificación de acciones podrá desarrollarse de forma autónoma, el plan de igualdad es un mecanismo ya asentado que, sin demasiada dificultad, puede aglutinar la acción contra la discriminación por género que venían dispensando, con la ahora exigida por la norma<sup>103</sup>.

5. Atribución a la comisión de igualdad de competencias en la materia. No resulta habitual que los convenios otorguen competencias en relación con el colectivo LGTBI a órganos específicos (al margen de lo establecido en relación con la diversidad), pero tampoco que incluyan su tutela en el ámbito funcional de las comisiones de igualdad, las cuales, como los planes antes aludidos, también surgen en la órbita de la paridad de género. Ello no obsta para que progresivamente se hayan abierto a la consideración de otros factores de discriminación; entre ellos, aunque de forma limitada, la orientación sexual<sup>104</sup>.

Como modelo de cláusula, procede citar aquella en cuya virtud la “Comisión Paritaria Sectorial para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” se hace “extensiva a la Igualdad LGTBI” y desarrollará estos contenidos: “cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género; definiciones de tipos de familias en las que estén incluidas las parejas que forman gais y lesbianas; asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo; vigilancia de la salud específica, que se garantizará con personal formado e informado en orientación sexual e identidad de género; desarrollo de protocolos de salud con orientación al tratamiento del VIH que contendrán campañas divulgativas; desarrollo de protocolos de prevención del acoso discriminatorio por orientación sexual; campañas divulgativas de sensibilización hacia la orientación sexual”<sup>105</sup>.

<sup>101</sup> Analiza la relación entre los planes de igualdad y la protección del colectivo LGTBI, LÓPEZ FUENTES, R.: “Planes de igualdad y colectivo LGTBI+”, en VV.AA.: *Realidad social y discriminación*, MORALES ORTEGA, J.M. (Dir.), *cit.*, pp. 131-158.

<sup>102</sup> DA 3ª CC nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23/11/21). En la negociación de empresa, art. 38 CC de Avatel Telecom, SA, para los centros de trabajo de Alicante, Madrid y Málaga (BOE 307, 23/12/22); art. 57 CC de Al Air Lique España, SA, y Air Lique Ibérica de Gases, SLU (BOE 58, 09/03/22); art. 10 IV CC de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (BOE 309, 26/12/22) o art. 47 CC de Al Air Lique España, SA, y Air Lique Ibérica de Gases, SLU (BOE 290, 05/12/23).

<sup>103</sup> Aboga por configurar los planes de igualdad como instrumento de lucha contra toda discriminación, aun a riesgo de desnaturalizar su esencia, MORALES ORTEGA, J.M.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, *cit.*, p. 104.

<sup>104</sup> DA 4ª CC estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 144, 17/06/22).

<sup>105</sup> Art. 103 IX CC estatal del corcho (BOE 214, 07/09/23) o art. 58 CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 292, 07/12/23). Valora este tenor como modélico (aunque referido al ya denunciado convenio estatal de ferralla), ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Previsiones convencionales sobre causas de discriminación ‘olvidadas’”, *cit.*, p. 455.

### 3.3. Acoso por razón de orientación sexual

Las personas LGBTI, una vez expuesta su condición en el ámbito laboral, son víctimas habituales de bromas y comentarios (u otras “expresiones estigmatizantes”<sup>106</sup>), tan naturalizados y normalizados que a menudo ni siquiera son percibidos como actos de discriminación y/o acoso<sup>107</sup> (aunque lleguen a generar una situación incómoda e incluso amenazante), de forma que, muy a menudo, solo ante el insulto, la hostilidad abierta y el ataque grave e intencional son percibidos por la víctima como auténtica agresión. Así las cosas, el otro gran eje temático en el tratamiento convencional de la discriminación laboral por orientación sexual viene dado, precisamente, por la regulación del acoso, que afrontan mediante tres tipos de previsiones:

1. Declaraciones contra el acoso por razón de orientación sexual. Las manifestaciones genéricas de rechazo a las conductas de acoso motivadas por la orientación sexual de la víctima no son extrañas en la negociación colectiva, aunque a veces estas declaraciones no efectúan mención directa a esta forma de agresión, sino que sitúan la cuestión en un contexto más amplio<sup>108</sup>. Más habitual resulta, empero, que los convenios contengan una referencia expresa y afirmen que sindicatos y patronal “entienden que es necesario prevenir y erradicar situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género”<sup>109</sup> o recojan la voluntad de impulsar “una cultura organizativa que garantice un trato igual, respetuoso y digno”, rechazando toda forma de acoso o discriminación, incluida la motivada por la orientación sexual<sup>110</sup>.

La mera mención al colectivo LGBTI o a la orientación sexual, como causa posible de acoso merece una valoración positiva, pues permite dirigir la atención a los motivos singulares que subyacen en estas agresiones. Se intensifica así la protección frente a los textos que se conforman con menciones genéricas para la prevención y lucha contra el acoso, pues estos no prestan atención a lo que hay detrás de la LGTBIofobia como riesgo específico<sup>111</sup>. Se agradecen, no obstante, expresiones más tajantes; así, la empresa que mantendrá “una actitud de tolerancia cero frente al acoso y la discriminación, independientemente de su tipo, manifestación y personas involucradas”,

<sup>106</sup> Manifestaciones externas de “prejuicios y estereotipos degradantes”, cuya capacidad lesiva conecta con el efecto acumulativo: el impacto de un único comportamiento puede resultar insignificante, pero la acumulación de estas conductas puede desencadenar un grave daño a la dignidad, muy similar al acoso, ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. “La Ley integral para la igualdad: un frágil puente entre el derecho europeo y la Constitución”, *Temas Laborales*, núm. 164, 2022, p. 116.

<sup>107</sup> MORALES ORTEGA, J.M.: “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGBTI: un análisis jurídico laboral”, *cit.*, p. 228.

<sup>108</sup> Así, el convenio en cuya virtud la “adjudicataria estará en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivo de [...] orientación o identidad sexual” [art. 46 V CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 58, 09/03/22)]. Otros tenores en anexo I CC del Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 18, 21/01/21) o art. 25.2 CC de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE 108, 06/05/22).

<sup>109</sup> Art. 102 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 300, 16/12/21) o art. 71 CC de la industria del calzado (BOE 85, 10/04/23). O que “las partes firmantes expresan su pleno y rotundo rechazo ante cualquier conducta que suponga acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género [...] comprometiéndose a colaborar para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas”, art. 56 II CC de centros y servicios veterinarios (BOE 255, 25/10/23).

<sup>110</sup> Art. 48. Anexo I CC de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE 16, 19/01/23). O, bajo otros literales, anexo II.I CC de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL (BOE 208, 01/08/20) o art. 102 IV CC marco del Grupo Viesgo España (BOE 272, 13/11/21).

<sup>111</sup> VV.AA.: *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, GABRIEL, C. (Dir.) y HERRANZ, D. (Coord.), *cit.*, p. 52.

pero considerando especialmente degradante y objeto, por tanto, de atención, especial, el acoso o discriminación por razón de género u orientación sexual<sup>112</sup>, o aquella otra que actuará conforme a los valores que declara (incluido el respeto a la diversidad LGTBI), tanto en las relaciones internas, como en las que se mantengan con proveedores y clientes<sup>113</sup>.

Es también en el seno de la negociación empresarial donde se localizan compromisos singulares respecto a las personas LGTBI, convertidas en destinatarias de un tratamiento *ad hoc* y separado de otras minorías discriminadas. Lo ilustran sendas cláusulas: de un lado el convenio que declara “intolerables las conductas de acoso por razón de orientación sexual y expresión e identidad de género, tal como se especifica en los principios de Yogyakarta (2007) y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE”<sup>114</sup>; de otro, aquel merced al cual “las empresas [del grupo] asumen como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual hacia las personas LGTBI, y afirman su compromiso por mantener entornos laborales donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar”, por lo que “se comprometen a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad”<sup>115</sup>.

2. El acoso por razón de orientación sexual como infracción. La consideración de este acoso como falta muy grave dentro del elenco de conductas susceptibles de activar el poder disciplinario –a veces con copia literal del art. 54 ET– es constante en los convenios sectoriales<sup>116</sup> y en los empresariales<sup>117</sup> (en algunos casos sin mención expresa al acoso, pero con un tenor que deja fuera

<sup>112</sup> Art. 47 CC para los centros de trabajo en Barcelona y Alicante de Pro-Activa Serveis Aquàtics, SL (BOE 310, 22/12/17). Citado por su relevancia, pese a ser anterior al período analizado.

<sup>113</sup> Art. 118 XX CC de SEAT, SA (BOE 234, 29/09/22).

<sup>114</sup> Art. 47 CC de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE 16, 19/01/23).

<sup>115</sup> Art. 10 II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. (BOE 273, 13/11/19).

<sup>116</sup> Art. 50 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 11, 13/01/20); art. 65 XX CC general de la industria química (BOE 171, 19/07/21); art. 82 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 300, 16/12/21); art. 81 CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 231, 27/09/21); art. 70 CC nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE 10, 12/01/22); art. 65 V CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 58, 09/03/22); art. 86 XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 150, 24/06/22); art. 99 II CC de centros y servicios veterinarios (BOE 255, 25/10/23); art. 24 XVIII CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 177, 26/07/23); art. 54 CC estatal de estaciones de servicio (BOE 59, 10/03/23); art. 40 VI Acuerdo laboral para el sector de la Hostelería (BOE 59, 10/03/23); art. 58 CC de la industria del calzado (BOE 85, 10/04/23) o art. 60 VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE 137, 09/06/23).

<sup>117</sup> Art. 84 VIII CC de Iberdrola Grupo (BOE 52, 02/03/21); art. 36 II CC del Grupo Vodafone España (BOE 34, 09/02/21); art. 34 CC de Family Cash, SL (BOE 274, 16/11/21); art. 41 CC de Federación Farmacéutica, S.C.C.L. (BOE 69, 22/03/21); art. 48 XI CC La Vanguardia Ediciones, SL (BOE 110, 08/05/21); art. 42 CC de Nunhems Spain, SAU (BOE 31, 05/02/21); art. 12 CC de Philips Ibérica, SAU (BOE 209, 01/09/21); art. 90 II CC de Canal de Isabel II, SA (BOE 61, 12/03/22); art. 55 CC de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU (BOE 232, 27/09/22); art. 45 CC de Al Air Líquide España, SA, y Air Líquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 58, 09/03/22); art. 46 CC del grupo Redexis Gas (BOE 215, de 07/09/22); art. 53 CC de Euro Pool System España, SLU (BOE 177, 25/07/22); art. 84 VII CC de Patentes Talgo, SLU (BOE 128, 30/05/22); art. 44 CC de Provienda (BOE 192, 11/08/22); art. 38 CC de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE 108, 06/05/22); art. 18 CC de Zucchetti Software Spain, SLU, para sus centros de trabajo en Derio, Donostia, Logroño y Ermua (BOE 117, 17/05/22); art. 34 II CC de la Compañía Auxiliar al Cargo Expres, SA (BOE 259, 30/10/23); art. 65 CC de Deutsche Telekom Business Solutions Iberia, SLU (BOE 191, 11/08/23); art. 21 CC de Disa Holding Energético, SLU (BOE 262, 02/11/23); art. 64 II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de EasyJet Airline Spain, Sucursal en España (BOE 184, 03/08/23); art. 38 CC para el personal de tierra de los centros de trabajo de Algeciras, Ceuta y Tarifa, de Förde Reederei Seetouristik Iberia, SLU (BOE 203, 25/08/23); art. 70 II CC de Game

de toda duda la intención<sup>118</sup>), algunos de los cuales han añadido el prevalimiento de superioridad jerárquica como agravante<sup>119</sup>.

Pese a que el ET incorpora como motivo para la extinción del contrato tanto el acoso dirigido hacia quienes trabajan en la empresa, como el ejercido sobre el empresario o empresaria, y aunque tal es la opción adoptada en la mayoría de los textos<sup>120</sup> –en algunos con mención expresa a jefes, compañeros y subordinados<sup>121</sup>–, existen regulaciones que pecan por defecto, al limitar la tipificación de la conducta a la realizada sobre el personal<sup>122</sup>, lo que, como es obvio, no obsta para sancionar, mediante la aplicación del mentado art. 54 ET, el acoso por orientación sexual padecido por la persona empleadora. En el extremo contrario, y mereciendo un juicio positivo, unos cuantos convenios amplían el elenco de sujetos pasivos, extendiendo la posibilidad de castigar acciones de las que son víctima personas diferentes a las contempladas en el ET, al incluir el acoso sobre terceros relacionados con la empresa (usuarios, clientes, público, colaboradores, etc.)<sup>123</sup>.

---

Stores Iberia, SLU (BOE 273, 15/11/23); art. 45 CC de General Óptica, SA (BOE 45, 22/02/23); art. 39 V CC de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE 187, 07/08/23); art. 50 CC de Pirelli Neumáticos, SAU (BOE 267, 08/11/23); art. 13 CC de Pilotos de Ryanair DAC en España (BOE 153, 28/06/23); art. 11 III CC profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo (BOE 202, 24/08/23); art. 47 CC de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 290, 05/12/23) o art. 79 CC de Lean Grids Services, SL (BOE 290, 05/12/23).

<sup>118</sup> Así, al calificar de muy grave “todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, o por su orientación sexual, identidad o expresión de género” [art. 61 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (BOE 69, 22/03/23) o art. 58 CC del Grupo Marítima Dávila (BOE 108, 06/11/22)]. Con redacciones distintas que permiten idéntica conclusión, art. 48 CC para el sector de actividades forestales (BOE 165, 11/07/19) o art. 26 CC estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (BOE 81, 05/04/23).

<sup>119</sup> Art. 61 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (BOE 69, 22/03/23). Más abundantes son los ejemplos en la negociación de empresa, art. 54 CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE 239, 06/10/21); art. 58 CC del Grupo Marítima Dávila (BOE 108, 06/11/22); art. 23 Acuerdo marco del Grupo FerroAtlántica en España (BOE 268, 08/11/22); art. 38 CC de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE 108, 06/05/22); art. 70 CC de Cegelec, SA (BOE 119, 19/05/22); art. 46 CC de Fluidmecánica Sur, SL (BOE 14, 27/01/22); art. 39 CC de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE 86, 11/04/22) o art. 65 III CC de Kone Elevadores, SA (BOE 255, 25/10/23).

<sup>120</sup> De sector, art. 65 XX CC general de la industria química (BOE 171, 19/07/21); art. 82 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 300, 16/12/21); art. 81 CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 231, 27/09/21) o art. 86 XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 150, 24/06/22). De empresa, art. 34 CC de Family Cash, SL (BOE 274, 16/11/21); art. 41 CC de Federación Farmacéutica, S.C.C.L. (BOE 69, 22/03/21); art. 48 XI CC La Vanguardia Ediciones, SL (BOE 110, 08/05/21); art. 42 CC de Nunhems Spain, SAU (BOE 31, 05/02/21); art. 53 CC de Euro Pool System España, SLU (BOE 177, 25/07/22); art. 45 CC de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 58, 09/03/22); art. 70 II CC de Game Stores Iberia, SLU (BOE 273, 15/11/23); art. 45 CC de General Óptica, SA (BOE 45, 22/02/23); art. 50 CC de Pirelli Neumáticos, SAU (BOE 267, 08/11/23) o art. 47 CC de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE 290, 05/12/23).

<sup>121</sup> Art. 65 V CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 58, 09/03/22) o, en empresas, art. 45 CC de CTC Externalización, SLU (BOE 73, 18/03/20) o art. 12 CC de Philips Ibérica, SAU (BOE 209, 01/09/21).

<sup>122</sup> Art. 70 CC nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE, 12/01/22); art. 64 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE 210, 02/09/23); art. 40 VI Acuerdo laboral para el sector de la Hostelería (BOE 59, 10/03/23). En la negociación empresarial, art. 53 CC de Beer&Food (BOE 176, 25/06/20) o art. 38 CC para el personal de tierra de los centros de trabajo de Algeciras, Ceuta y Tarifa, de Förde Reederei Seetouristik Iberia, SLU (BOE 203, 25/08/23).

<sup>123</sup> Art. 26 CC estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (BOE 81, 05/04/23) o art. 84 VII CC de Patentes Talgo, SLU (BOE 128, 30/05/22).

Una decisión menos habitual es la que se refleja en la convivencia de la falta muy grave de acoso por razón de orientación sexual con la meramente grave consistente en ofensas puntuales verbales o físicas, así como faltas de respeto a la intimidad o dignidad por, entre más, aquel motivo<sup>124</sup>, el cual determina en unas pocas hipótesis la valoración de la conducta como especialmente grave frente a la fundada en otras causas<sup>125</sup>. De marginales deben ser calificadas las normas que califican el acoso como falta grave el acoso<sup>126</sup> o que consideran leve “el uso del lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual” y graves “las actitudes o el trato discriminatorio u ofensivo por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual”<sup>127</sup>. Tipificaciones que, al infravalorar la gravedad de conductas ofensivas e insultantes constituyen muestra clara de la ausencia de una política sincera de tolerancia cero hacia bromas y comentarios homófobos<sup>128</sup>.

Para concluir, mención expresa merece la singular cláusula de un convenio de empresa que, en previsión de futuros cambios legales, establece que, buscando la adaptación permanente del catálogo de faltas y su configuración como instrumento adecuado tanto para “garantizar la convivencia con colaboradores, jefes y compañeros de trabajo”, como para luchar contra la discriminación en los términos pautados por la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley 4/2023, “se establecerán los cauces necesarios para que las personas trabajadoras puedan proponer a través de sus representantes legales nuevas conductas punibles, que se estudiarán en la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia”<sup>129</sup>.

3. Inclusión del acoso por razón de orientación sexual en el protocolo antiacoso. El art. 15 LLGTBI exige a las empresas con más de cincuenta personas trabajadoras dotarse de protocolos para afrontar situaciones de acoso contra integrantes del colectivo LGTBI, pero lo hace sirviéndose de un literal que parece pensar solo en acciones reactivas. Esto choca con el afán preventivo que impregna la regulación “modelo”, dictada frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Con todo, una lectura integrativa que ponga en conexión esa regulación sobre el género (en particular, la citada Ley Orgánica 3/2007 o la más reciente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual), el conjunto de la LLGTBI, la legislación de prevención de riesgos laborales (aplicable a las amenazas de tipo psicosocial –como lo son la discriminación y el acoso al colectivo LGBTI–) y las exigencias incorporadas al Convenio 190 de la OIT sobre violencia

<sup>124</sup> Arts. 64-65 IV CC estatal de la industria de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10, 12/01/22) o, idénticos en el nivel empresarial, los arts. 22-23 Acuerdo marco del Grupo FerroAtlántica en España (BOE 268, 08/11/22); art. 39 CC de Sinifio Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE 86, 11/04/22) y arts. 64 y 65 III CC de Kone Elevadores, SA (BOE 255, 25/10/23). Con alguna diferencia, art. 71 I CC de Inet Inst, SL (BOE 116, 15/05/21); arts. 53 y 54 CC de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE 239, 06/10/21); arts. 69 y 70 CC de Cegelec, SA (BOE 119, 19/05/22); arts. 45 y 46 CC de Fluidmecánica Sur, SL (BOE 14, 27/01/22); arts. 56 y 57 CC de Global Spedition, SL (BOE 210, 02/09/23) o arts. 48 y 49 VII CC de Recuperación de Materiales Diversos, SA. (BOE 171, 19/07/23).

<sup>125</sup> Arts. 64-65 IV CC estatal de la industria de las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE 10, 12/01/22). Idénticos en el nivel empresarial, los arts. 22-23 Acuerdo marco del Grupo FerroAtlántica en España (BOE 268, 08/11/22); art. 39 CC de Sinifio Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE 86, 11/04/22) y arts. 64 y 65 III CC de Kone Elevadores, SA (BOE 255, 25/10/23).

<sup>126</sup> “Salvo que por sus circunstancias procediera su calificación de leve o de muy grave”, art. 37 XVIII CC de Europcar IB, SA (BOE 219, 12/09/22).

<sup>127</sup> Art. 64 CC estatal del sector de Agencias de Viajes (BOE 210, 02/09/23).

<sup>128</sup> Críticos con esta tolerancia a las agresiones de baja-media intensidad, VV.AA.: *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, GABRIEL, C. (Dir.) y HERRANZ, D. (Coord.), *cit.*, p. 55 o MORALES ORTEGA, J.M.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, *cit.*, p. 119.

<sup>129</sup> Art. 59 IX CC de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU (BOE 241, 09/10/23).

y acoso en el mundo del trabajo (2019)<sup>130</sup>, y la Recomendación 206, permite interpretar que aquellos protocolos habrán de contener tanto el procedimiento a seguir tras la producción de una agresión, como aspectos preventivos. La pena es que, incluso los dictados en la lucha contra el acoso sexual y sexista (únicos obligatorios hasta la fecha), con demasiada frecuencia reducen lo “preventivo” a una genérica declaración de intenciones<sup>131</sup>.

Sea como fuere, el art. 15.1 LLGTBI efectúa una llamada a la negociación colectiva para consensuar las acciones contra la discriminación y el acoso, lo que margina –con acierto– al tradicional instrumento de la responsabilidad social corporativa y convierte al convenio en cauce idóneo a tal fin. Algunos interlocutores se han adelantado y han aprovechado los protocolos antiacoso sexual o por razón de género para integrar en ellos la tutela del LGTBI<sup>132</sup>, reducida casi siempre a la consideración a la orientación sexual.

Limitando las referencias a cuantos textos efectúan una mención expresa a esta causa de discriminación, se observa como, por regla, la inclusión del acoso por orientación sexual en los protocolos antiacoso no ha venido acompañada del establecimiento de particularidades en la regulación del procedimiento a seguir, por lo que aquella situación quedará sujeta a las pautas de general aplicación. Sentado lo anterior, las estipulaciones más usuales se circunscriben a lo siguiente:

Primero, la remisión a la ley laboral para recordar el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y dignidad, incluida la protección frente al acoso por causas diversas, entre las que se cita la orientación sexual<sup>133</sup>.

<sup>130</sup> Uno de sus aspectos más destacados “viene dado, precisamente, por la configuración del acoso y la violencia en el trabajo como riesgos psicosociales y, consecuentemente, por el relevante papel atribuido a los mecanismos de tutela preventiva”, CORREA CARRASCO, M.: “Los efectos de la entrada en vigor del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo”, *Brief AEDTSS*, núm. 38, 2023, p. 3.

<sup>131</sup> MORENO MÁRQUEZ, A.M.: “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español”, *Temas Laborales*, núm. 166, 2023, pp. 128-129 o MOLINA NAVARRETE, C.: “Impacto en España del Convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo”, en VV.AA.: *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio n° 190 OIT en el marco del trabajo decente*, CORREA CARRASCO, M. Y QUINTERO LIMA, G. (Dirs.), Madrid, Dykinson, 2021, p. 97.

<sup>132</sup> Desde la doctrina ha venido defendiendo esta extensión de los protocolos a cualquier tipo de violencia y acoso laboral, MORENO MÁRQUEZ, A.M.: “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español”, *cit.*, p. 129.

<sup>133</sup> Cláusula adicional sexta VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE 299, 15/12/21); anexo 6.1 CC nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23/11/21); DA 12ª CC para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE 192, 11/08/22); anexo I.1 CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 13, 15/01/22); anexo III.1 CC para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE 311, 28/12/22); anexo II.1 CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 131, 02/06/22); anexo IV.1 CC del sector de mataderos de aves y conejos (BOE 10, 12/01/22); anexo XI.1 CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 261, 01/11/23); art. 105 IX CC estatal del corcho (BOE 214, 07/09/23); art. 84 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (BOE 69, 22/03/23); anexo II XI CC nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 68, 21/03/23) o art. 60 CC estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE 292, 07/12/23). A nivel empresarial, anexo II.I CC de Ahorramas, SA; Comercial Hermanos Vallejo, SA; Comercial Monte Igueldo, SL; Comercial Sierra, SL; J y M 44, SA; Majuan, SL; Monelja, SL; Rotterdam, SL y Rubio Martín, SL (BOE 208, 01/08/20); art. 66 IX CC de Ilunion Outsourcing, SA (BOE 247, 15/10/21); art. 66.1 CC de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE 262, 01/11/22); anexo 17 CC de Siemens Mobility, SLU (BOE 192, 11/08/22); art. 43 CC de Partnerwork Solution, SLU (BOE 70, 23/03/23) o art.48. Anexo I CC de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE 16, 19/01/23).

Segundo, la inclusión del acoso por tal razón dentro de la categoría acoso por razón de sexo<sup>134</sup>, moral<sup>135</sup> o discriminatorio<sup>136</sup>, aunque en algunos casos aquel se acoge al mismo nivel que estas otras modalidades, al enunciarse junto ellas<sup>137</sup>.

Tercero, la definición autónoma del acoso por orientación sexual, entendiendo por tal “cualquier comportamiento realizado en función de [tal factor], con independencia del sexo [...], con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”<sup>138</sup>.

Y cuarto, la enumeración de posibles conductas de acoso por razón de la orientación sexual. Así, el trato desigual por tal causa; las descalificaciones, comentarios ofensivos o insultos; la evaluación del trabajo de una persona de forma inequitativa o sesgada; asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona o, en fin, conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad en el mismo, la retribución, o cualesquiera otras condiciones<sup>139</sup>. Combinando una descripción amplia de comportamientos con el enunciado de algunos actos más específicos, se habla tanto de “cualquier comportamiento, conducta, práctica o decisión tomada con fines degradantes en base a un criterio discriminatorio” (por ejemplo, exclusión, aislamiento o evaluación de desempeño discriminatoria), como de “ridiculizar malintencionadamente a personas porque las tareas que

<sup>134</sup> Art. 14.2 CC para la industria fotográfica (BOE 187, 05/08/22); anexo II.3 CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 131, 02/06/22); art. 44 CC de ámbito estatal de jardinería (BOE 167, 12/07/22) o anexo XIV CC de Renault España, SA (BOE 221, 15/09/21) o anexo 7 IV CC de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) (BOE 210, 28/12/23).

<sup>135</sup> Art. 73 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE 11, 13/01/20); DA 6ª CC estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 144, 17/06/22) o, en la negociación empresarial, art. 42 CC de Beer&Food (BOE 176, 25/06/20); pacto complementario 1º.I CC de Claved, SA (BOE 50, 27/02/20) o art. 75 I CC de Inet Inst, SL (BOE 116, 15/05/21).

<sup>136</sup> Anexo 6.3 CC nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23/11/21); art. 119.3.d) XX CC general de la industria química (BOE 171, 19/07/21); DA 12ª CC para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE 192, 11/08/22); art. 54.4º CC de elaboraciones de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE 181, 29/07/22); anexo I.3 CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 13, 15/01/22); anexo III.1 CC para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE 311, 28/12/22); anexo IV.3 CC del sector de mataderos de aves y conejos (BOE 10, 12/01/22); anexo XI.3 CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 261, 01/11/23); art. 76 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE 273, 15/11/23); anexo II XI CC nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 68, 21/03/23) o anexo nº 6 II CC de Solplast, SA (BOE 235, 02/10/23). De empresa, art. 33 CC de Alain Afflelou España y franquiciados (BOE 209, 01/09/21); art. 102 IV CC marco del Grupo Viesgo España (BOE 272, 13/11/21); anexo 1 I CC del Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (BOE 18, 21/01/21); art. 46.D) CC de Federación Farmacéutica, S.C.C.L. (BOE 69, 22/03/21); art. 56 CC de Euro Pool System España, SLU (BOE 177, 25/07/22) o anexo I CC de Skytanking Spain, SLU (BOE 285, 29/11/23).

<sup>137</sup> Art. 56 II CC de centros y servicios veterinarios (BOE 255, 25/10/23); art. 84 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (BOE 69, 22/03/23) o art. 71 CC de la industria del calzado (BOE 85, 10/04/23). En la negociación empresarial, art. 120 XX CC de SEAT, SA (BOE 234, 29/09/22); anexo XI, documento núm. 3, II CC de Canal de Isabel II, SA (BOE 61, 12/03/22); anexo 17 CC de Siemens Mobility, SLU (BOE 192, 11/08/22) o anexo II CC de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE 31, 06/02/23).

<sup>138</sup> Anexo II.5.1 II CC de Bimbo Donuts Iberia, SAU (BOE 31, 06/02/23). En otros convenios la noción (coincidente solo en su sentido final) abarca también la identidad y la expresión de género; así, art. 102 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE 300, 16/12/21); art. 101.3.d) CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 231, 27/09/21); art. 84 y anexo IV.3 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (BOE 69, 22/03/23); art. 71 art. 71 CC de la industria del calzado (BOE 85, 10/04/23) o art. 47 CC de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE 16, 19/01/23).

<sup>139</sup> Art. 36 CC para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (BOE 220, 15/08/20).

asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente”; realizar “chistes, burlas que ridiculicen malintencionadamente [...] la orientación sexual” o “menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas” por tal causa<sup>140</sup>. La lista es más escueta cuando se limita a las dos últimas acciones (chistes/burlas y menosprecios)<sup>141</sup>; conductas a las que ocasionalmente se suman las críticas o medidas organizacionales discriminatorias<sup>142</sup>. De hecho, en algún texto solo se identifica un comportamiento concreto en relación con el motivo analizado; a saber, “comentarios o gestos repetitivos de carácter sexual acerca del cuerpo, la apariencia, el estilo de vida u orientación sexual”<sup>143</sup>, mofas por la orientación sexual de la víctima<sup>144</sup> o, en general, ataques o críticas por esta causa<sup>145</sup>.

Aunque las modalidades de cláusula desgranadas sean las más habituales, es preciso dejar noticia, para completar el repaso, de algunas otras que unos pocos convenios incluyen en sus protocolos antiacoso y cuya importancia es destacable:

De un lado, un decálogo de buenas prácticas que comprende tanto la de “prevenir el hostigamiento” y prohibir el fundado en la orientación sexual, como la de “promover la cultura de la denuncia por homofobia y transfobia”. En su seno, se juzga positivamente, para proteger a la población LGTBI, el “reconocimiento de la libre orientación sexual de cada quién” y la interdicción de la discriminación” por este motivo; también la “prohibición de las insinuaciones o manifestaciones [...] contrarias a los principios reseñados” en el lenguaje, las comunicaciones o las actitudes, añadiendo que, “se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia”<sup>146</sup>.

De otro, la identificación de la noción “lugar de trabajo” para extender el ámbito de posible desarrollo del acoso más allá de la estricta noción de centro y horario de trabajo (abarcando viajes, eventos, comunicaciones, etc.), a imagen y semejanza de cuanto dispone el Convenio 190 de la OIT<sup>147</sup>.

#### 4. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR DEL CASTILLO, M.C.: “La invisibilidad de la diversidad del colectivo LGTBI como factor de riesgo laboral”, en VV.AA.: *Realidad social y discriminación*, MORALES ORTEGA, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Igualdad y no discriminación en el trabajo por razón de identidad sexual”, *Revista de Derecho Social*, núm. 65, 2014.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Previsiones convencionales sobre causas de discriminación ‘olvidadas’”, en VV.AA.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. (Dir.), Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

<sup>140</sup> Anexo 17 CC de Siemens Mobility, SLU (BOE 192, 11/08/22).

<sup>141</sup> Anexo 6.3 CC nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE 280, 23/11/21); anexo I.3 CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 13, 15/01/22); anexo III.1 CC para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE 311, 28/12/22); anexo II.3.2 CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE 131, 02/06/22); anexo IV.1 CC del sector de mataderos de aves y conejos (BOE 10, 12/01/22); anexo XI.1 CC básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 261, 01/11/23) o anexo II XI CC nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 68, 21/03/23).

<sup>142</sup> DA 12ª CC para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE 192, 11/08/22).

<sup>143</sup> Art. 66 IX CC de Ilunion Outsourcing, SA (BOE 247, 15/10/21) o art. 66.1 CC de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE 262, 01/11/22).

<sup>144</sup> Anexo XI II CC de Canal de Isabel II, SA (BOE 61, 12/03/22).

<sup>145</sup> Anexo 7 IV CC de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España (UNaAE) (BOE 210, 28/12/23).

<sup>146</sup> Art. 47 CC de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE 16, 19/01/23).

<sup>147</sup> DA 12ª CC para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE 192, 11/08/22).

- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A. “La Ley integral para la igualdad: un frágil puente entre el derecho europeo y la Constitución”, *Temas Laborales*, núm. 164, 2022.
- CABEZA PEREIRO, J. Y LOUSADA AROCHENA, J.F.: *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, Albacete, Bomarzo, 2014.
- CABEZA PEREIRO, J. Y VIQUEIRA PÉREZ, C.: *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Cizur Menor, Aranzadi, 2023.
- CC.OO.: *La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales*, 2023.
- CC.OO.: *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos*, 2022.
- CC.OO.: *Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical*, 2018.
- CORREA CARRASCO, M.: “Los efectos de la entrada en vigor del Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso en el trabajo”, *Brief AEDTSS*, núm. 38, 2023.
- CUENCA ALARCÓN, M.: “LGTBI, género y libertad sexual: coordinadas y propuestas en el ámbito laboral”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 2, 2019.
- FERNÁNDEZ HERRAIZ, M.: *Gestión de la diversidad LGTBI en la empresa*, Barcelona, Ayuntamiento, 2019.
- GARCÍA GARCÍA, A.: “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”, *Ars Iuris Salmanticensis*, Vol. 11, 2023.
- GARCÍA SALAS, A.I.: “Aplicación al ámbito laboral de las novedades introducidas por las últimas normas sobre igualdad de trato y no discriminación”, *Labos*, Vol. 4, 2023.
- LAGO MOREDA, A.: “Diversidad e inclusión: abriendo paso al cambio”, *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 198, 2021.
- LEMA TOURIÑÁN, J.: “La discriminación en el trabajo por razón de orientación e identidad sexual. La igualdad como derecho fundamental en el derecho laboral español y comunitario”, en VV.AA.: *El cincuentenario de los pactos internacionales de derechos humanos de la ONU*, PANDO BALLESTEROS, M.P.; GARRIDO RODRÍGUEZ, P. Y MUÑOZ RAMÍREZ, A. (Eds.), Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca, 2018.
- LÓPEZ FUENTES, R.: “Planes de igualdad y colectivo LGTBI+”, en VV.AA.: *Realidad social y discriminación*, MORALES ORTEGA, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad”, *e-Revista Internacional de Protección Social*, Vol. 8, núm.1, 2023.
- LUQUE PARRA, M.: “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”, en VV.AA.: *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022*, Madrid, AEDTSS, 2022.
- MENÉNDEZ CALVO, R.: “Negociación colectiva inclusiva: diversidad e igualdad en el actual modelo empresarial”, VV.AA.: *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, ARGÜELLES BLANCO, A.R. Y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. (Dir.), Cizur Menor, Aranzadi, 2022.
- MOLINA NAVARRETE, C.: “Impacto en España del Convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo”, en VV.AA.: *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio nº 190 OIT en el marco del trabajo decente*, CORREA CARRASCO, M. Y QUINTERO LIMA, G. (Dir.), Madrid, Dykinson, 2021.
- MORALES ORTEGA, J.M.: “La presencia del colectivo LGTBI+ en la negociación colectiva”, en VV.AA.: *Realidad social y discriminación*, MORALES ORTEGA, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022.
- MORALES ORTEGA, J.M.: “Medidas empresariales de diversidad e inclusión para el colectivo LGTBI: un análisis jurídico laboral”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, número especial, 2022.
- MORENO MÁRQUEZ, A.M.: “El Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español”, *Temas Laborales*, núm. 166, 2023.
- OIT: *Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGTBIQ+) en el mundo del trabajo*, Ginebra, OIT, 2022.
- PASCUAL GÓMEZ-CUÉTARA, T.: “Los valores son negocio: la importancia de nuestras personas”, *Economía Industrial*, núm. 149, 2021.

- PICHARDO GALÁN, J.I.; ALONSO ÁLVAREZ, M.; PUCHE CABEZAS, L. Y MUÑOZ HERNÁNDEZ, O.: *Guía ADIM LGTB+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*, Madrid, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, 2019.
- RIVAS VAÑÓ, A.: “Situación actual del tratamiento jurídico de la diversidad sexual y de género en España”, en VV.AA.: *Realidad social y discriminación*, MORALES ORTEGA, J.M. (Dir.), Murcia, Laborum, 2022
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Los contornos de la discriminación”, *Temas Laborales*, núm. 162, 2022.
- SÁEZ LARA, C.: “Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 5, 2022.
- UGT: *Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023*, 2ª edición, 2023.
- UGT: *Las personas LGTBI en la negociación colectiva*, 2021.
- VV.AA.: *Las personas LGTB en el ámbito del empleo en España: hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, GABRIEL, C. (Dir.) y HERRANZ, D. (Coord.), Madrid, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2018.