Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 42 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Pags. 139-162

Desafíos laborales y de protección social del colectivo LGTBI: una mirada al presente y al futuro[1]

Labour and social protection challenges of the LGTBQ community: an analysis of the present and the future

Clara María Arrondo Asensio

Becaria de investigación
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0009-0009-9221-5810

Sumario

1. **Presentando a una colectividad: las personas LGTBQA+**
   1.1. Comprender el acrónimo LGTBIQA+
   1.2. Iguales, pero ante desigualdades: un resumen del marco normativo ante la LGTBIFOBIA
2. **Situación sociolaboral del colectivo LGTB**
   2.1. Una gran minoría acosada dentro de la población
   2.2. El encuadre de la población LGTBI dentro del mercado laboral: las cifras explicadas
   2.3. El escalofriante clima organizacional percibido por el colectivo
3. **En búsqueda de soluciones: una especial mención a la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**
   3.1. Una Ley con el objetivo de mejorar el escenario actual
   3.2. El importante papel otorgado a la negociación colectiva
4. **El pasado, presente y el futuro en materia de Seguridad Social en entredicho: las consecuencias de la desigualdad**
5. **Conclusiones**

Bibliografía

Fecha Recepción: 6/11/2024
Fecha Revisión: 20/12/2024
Fecha Aceptación: 21/12/2024

Cita Sugerida: ARRONDO ASENSIO, C.M.: «Desafíos laborales y de protección social del colectivo LGTBI: una mirada al presente y al futuro». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 42 (2025): 139-162.

[1] Este trabajo ha sido realizado en el marco del Instituto Universitario de Investigación sobre "*Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica*" (JUVUMA), del Observatorio sobre la Inclusión socio-laboral de la Juventud LGTBIQ+ (en fase inicial) y del Grupo PAIDI SEJ-587 sobre "*Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social*". Universidad de Málaga.

Resumen

Este artículo de investigación analiza las múltiples barreras que enfrenta la comunidad LGTB en el mundo laboral, en particular, hace referencia a la discriminación en el acceso y permanencia en el empleo. Estas barreras no solo dificultan la estabilidad laboral, sino que también afectan negativamente al futuro de las personas LGBT, ya que la falta de empleo continuo y bien remunerado reduce sus contribuciones al sistema de pensiones. Además, el clima laboral percibido por las personas LGTB a menudo está marcado por un ambiente hostil o poco inclusivo, lo cual impacta negativamente en su bienestar y desempeño profesional. Esta problemática refleja la necesidad urgente de políticas inclusivas y prácticas empresariales que promuevan la igualdad y la no discriminación en el entorno laboral.

Palabras clave

LGTBI*;* discriminación laboral*;* empleo*;* mercado de trabajo

Abstract

This research article analyses the multiple barriers faced by the LGTBQ community in the world of work and, in particular, refers to discrimination in access to and continuation of employment. These barriers not only hinder job stability, but also negatively affect the future of LGBTQ people, as the lack of continuous and well-paid employment reduces their contributions to the pension system. In addition, the working climate perceived by LGTBQ people is often marked by a hostile or non-inclusive environment, which negatively impacts their well-being and professional performance. This issue reflects the urgent need for inclusive policies and business practices that promote equality and non-discrimination in the workplace.

Keywords

LGTBQ; employment discrimination; employment; labour market

1. PRESENTANDO A UNA COLECTIVIDAD: LAS PERSONAS LGTBQA+

Para enmarcar adecuadamente la temática es necesario en primer lugar, entender quiénes conforman el colectivo LGTBI. A continuación, resultará fundamental para este estudio conocer la situación social de esta comunidad dentro del Estado español, así como las barreras que enfrentan. Procederemos, por tanto, a realizar un análisis detallado de estas cuestiones.

1.1. Comprender el acrónimo LGTBIQA+

Para referirnos de manera precisa al colectivo LGTBIQ+, es imprescindible identificar quiénes lo integran y el significado de cada una de las siglas que lo componen. Este acrónimo ha experimentado una evolución a lo largo del tiempo, pasando de LGBT a LGTBI, LGTBIQ+ y, en ocasiones, puede encontrarse como LGBTIQA+. Sin embargo, las formas más comunes en la literatura suelen ser LGTBI o LGTB. Las siglas de la versión más extensa del acrónimo representan a lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales, queer y asexuales. El símbolo "+" hace referencia a todas las características, orientaciones sexuales e identidades de género que existen.

Comprender todos estos términos puede resultar complejo, por lo que comenzaremos definiendo los conceptos esenciales para entender la experiencia y la realidad de esta colectividad. El acrónimo LGTB engloba términos que se refieren a una orientación sexual o a una identidad de género. La orientación sexual se refiere a la atracción emocional, romántica, sexual o afectiva que una persona siente hacia otra[2]. Por otro lado, la identidad de género se refiere a la identidad personal, que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer[3]. Este concepto, en términos generales, puede ser difícil de entender debido al exceso de información. En este trabajo, emplearemos el término "trans" como un término paraguas que engloba a toda la población cuya identidad de género no se corresponde con la asignada al nacer.

Este término comenzó a resonar durante los disturbios de Stonewall Inn en los años 90. El 28 de junio de 1969, la clientela del bar se rebeló contra la policía, pues en aquellos tiempos todas las personas estaban obligadas a identificarse para confirmar su sexo, ello acabaría desencadenando en protestas en las calles dónde se luchaba por la igualdad de trato y de derechos[4]. Así, el acrónimo surge de la necesidad de identificar a una minoría que ha sido históricamente discriminada. Ahora que comprendemos el origen del acrónimo y que no solo se refiere a las siglas que vemos escritas, sino que incluye a todas las personas discriminadas por su identidad de género u orientación sexual, podemos definir las siglas de este; cuya definición legal podemos encontrar en el art. 3 de la Ley 4/2023:

— L: Lesbiana, se refiere a una mujer que se siente emocional y sexualmente atraída hacia otras mujeres[5].

— G: Gay, se refiere a un hombre que se siente emocional y sexualmente atraído hacia otros hombres[6].

[2] American Psychological Association: *Sexual orientation, and gender diversity*, 2013, disponible en: https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual.

[3] Andalucía Diversidad Lgbt: *Federación andaluza Lgbt, Tipos de identidad de género*, 2022, disponible en: https://andalucialgbt.com/tipos-de-identidad-de-genero/.

[4] Vives. J.: *Así nació el movimiento Lgbtiq+: los disturbios de Stonewall Inn de 1969 dieron origen a la lucha de la comunidad Lgbtiq+ por sus derechos*, La vanguardia, 2019, disponible en: https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190626/463020680357/stonewall-asi-nacio-movimiento-lgtbi.html.

[5] Observatorio andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia: *Informe de situación Lgtbifobia en la comunidad andaluza*, 2021, pág. 30-32.

[6] *Ibídem.*

— T: Trans, término paraguas que incluye a quienes expresan su identidad de manera no normativa o cuya identidad de género no corresponde con la asignada al nacer.[7]

— B: Bisexual, se refiere a una persona que se siente emocional y sexualmente atraída tanto hacia personas de su mismo género como de otros[8].

— I: Intersexual, término utilizado para personas con características sexuales que no se desarrollaron conforme a las expectativas típicas[9].

— Q: Queer, originalmente un término despectivo, ahora reivindicado para identificar orientaciones e identidades sexuales al margen de la norma[10].

— A: Asexual, personas con poco o ningún interés en la actividad sexual, aunque pueden tener interés afectivo o romántico[11].

El símbolo "+" refuerza la inclusión de todas las realidades en la diversidad afectiva-sexual y de género dentro del colectivo.

A lo largo de este trabajo, el acrónimo podrá encontrarse en todas sus formas, con el objetivo de mantener una lectura amena sin excluir a ninguno de los términos explicados.

1.2. Iguales, pero ante desigualdades: un resumen del marco normativo ante la LGTBIFOBIA

Hace 46 años, el colectivo LGTB dejó de ser perseguido y criminalizado en España. En términos de derechos sociales, España se ha distanciado significativamente de los 61 países donde la homosexualidad sigue siendo ilegal[12]. Según el primer artículo de la Constitución Española (en adelante, C.E.), España es un "*Estado social y democrático de Derecho*", que promueve la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político como valores superiores de su ordenamiento jurídico. Por ello, la igualdad se erige como un valor supremo, y ninguna norma puede contradecirlo[13]. Es más, se consagra como un derecho fundamental del individuo según el artículo 14 de la C.E., que establece: "*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

Si bien el artículo 14 no menciona explícitamente la orientación sexual o la identidad de género, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (en adelante, T.C.) ha interpretado este precepto de manera expansiva, incluyendo implícitamente la igualdad en materia de orientación sexual y de identidad de género[14]. Además, no es el único articulado de la C.E que haga ilusión al respeto de

[7] *Ibídem.*
[8] *Ibídem.*
[9] *Ibídem.*
[10] *Ibídem.*
[11] *Ibídem.*
[12] Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (Ilga): *Base de datos, Criminalisation of consensual same-sex sexual* acts, 2024, disponible en: https://database.ilga.org/criminalisation-consensual-same-sex-sexual-acts.
[13] Alventosa Del Río. J.: *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español,* Artesa, Madrid, 2008, pág. 156 y ss.
[14] Pueden consultarse, en este sentido, algunas de las sentencias recientemente emanadas del T.C. como pueden ser la SSTC 81/2024 y la SSTC 67/2022, sobre discriminación por identidad o por expresión de género; y las SSTC num. 41/2006 de 13 febrero –despido por motivo de la orientación sexual-, 92/2014, de 10 de junio y 41/2013, de 14 de febrero.

la persona: el art. 10 de la Constitución también destaca la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, y el respeto a la ley y los derechos de los demás como fundamentos del orden político y de la paz social.

Podemos entender entonces que, bajo el articulado de nuestra norma suprema, no cabe discriminación alguna hacia el colectivo LGTBI, entiéndelos como iguales, a pesar de que la falta de una mención explícita ha servido como pretexto para impedir la equiparación efectiva de los derechos del colectivo con los de las personas heterosexuales[15].

Sin embargo, esta igualdad no parece haberse materializado de forma ferviente a lo largo de los años para el colectivo. Pues día a día las personas LGTBI luchan contra la LGTBIfobia.

Si bien el término LGTBIfobia puede resultar poco familiar, no ocurre lo mismo con el término homofobia, definido por la Real Academia Española (RAE) como la "*aversión hacia los homosexuales, tanto masculinos como femeninos"16.* No obstante, el término LGTBIfobia busca abarcar una definición más amplia. Según el artículo 3, apartado c) de la Ley 3/2016 de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid, se define como: "*rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGTBI*" esta definición ha sido acunada a su vez por la RAE en la actualidad. Por otra parte, el Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia resalta que el término se originó para englobar las diversas acciones discriminatorias contra la comunidad. Por tanto, define la LGTBIfobia como "*los hechos de intolerancia, discriminación o rechazo a lesbianas, gais, bisexuales y transexuales por razones de orientación sexual o identidad de género*"[17]. De igual manera, encontramos la definición legal de homofobia, transfobia y LGTBIfobia entre otras definiciones en el artículo 3 referente a las definiciones de 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. Así, esta Ley estatal define la LGTBIfobia como "*toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales*".

Ante un escenario desigual, los poderes públicos tienen la obligación de actuar: bajo el artículo 9 de la C.E se recalca que tanto los ciudadanos como los poderes públicos quedan sometidos a la misma y al resto del ordenamiento; siendo los últimos obligados a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona se real y efectiva; removiendo para ello los obstáculos que las impidan. Este precepto ha sido de vital importancia, ya que la consecución de los derechos en materia LGTBI no ha sido inmediata tras la publicación de la Constitución Española (C.E.), había un largo camino por recorrer y hoy en día aún queda por ser recorrido. No obstante, gracias a la obligación de garantizar la igualdad y a la presión ejercida para alcanzarla, se han logrado grandes hitos a través de diferentes reformas en diversos ámbitos, incluyendo el penal (como ocurrió con la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, entre otras), así como en el ámbito civil (en materia de rectificación registral y técnicas de reproducción asistida), hasta el educativo y laboral[18]. Que la discriminación que sufre el colectivo LGTB se traslada la esfera laboral no es algo que se afirme sin conocimiento de causa:

[15] Alventosa Del Río. J.: *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*...op.cit. pág.157 y ss.

[16] Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española: *Diccionario panhispánico de dudas: homofobia*, 2024, disponible en: https://www.rae.es/dpd/homofobia.

[17] Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia: *Qué es la LGTBIfobia*, 2019, disponible en: https://observatorioandaluzlgbt.org/que-es-la-lgtbifobia/.

[18] Alventosa Del Río. J.: *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*… op.cit., pág. 161 y ss.

la comunidad LGTBI se presenta como un colectivo vulnerable en varias leyes debido a los diversos tipos de discriminación que enfrenta, veamos algunos ejemplos:

— La Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, en su artículo 50, considera a las personas LGTBI, especialmente a las personas trans, como colectivos de atención prioritaria para las políticas de empleo. La Ley, sostiene la evidente necesidad de programas específicos que fomenten el empleo de las personas LGTBI debido a sus especiales dificultades en el acceso y mantenimiento de este.

— 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, en su preámbulo, establece que su objetivo es desarrollar y garantizar los derechos del colectivo eliminando situaciones discriminatorias. Según datos de 2020 de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales (FRA), en España, el 42% de las personas LGTBI se sintieron discriminadas en el último año. Además, el 8% de las personas LGTBI en España han sido atacadas en los últimos 5 años. En el ámbito laboral, el 34% de las personas trans han sufrido discriminación.

A efectos de esta última Ley, el legislador se propone ir más allá elaborando un listado de los diferentes tipos de discriminaciones que una persona LGTBI puede sufrir, así encontramos en el art. 3 las siguientes definiciones:

— Discriminación directa: Situación en la que una persona o grupo es tratada de manera menos favorable que otras en una situación comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

— Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona una desventaja particular por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

— Discriminación múltiple e interseccional: Se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas previstas en la ley.

— Discriminación por asociación: Se da cuando una persona es objeto de discriminación debido a su relación con otra persona que sufre discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

— Discriminación por error: Se basa en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Por tanto, si bien la igualdad está consagrada como un derecho fundamental de la persona, cuando esta no es efectiva y real, el Estado tiene necesariamente que actuar. Así, el anterior artículo también propone la creación de medidas de acción positivas para erradicar o corregir cualquier tipo de discriminación, que deberán ser razonadas y guardar una relación proporcional con los medios y objetivos que persiguen. Es esencial observar que, en términos de consecución de derechos, no se puede negar la naturaleza inclusiva de nuestra legislación. España ha sido un sujeto activo en la igualación de los derechos individuales de las personas LGTB, promoviendo medidas como el matrimonio igualitario y la adopción[19]. Aunque estos avances en derechos civiles son altamente significativos, no debemos olvidar la importancia de lograr la igualdad en el ámbito laboral. Las rentas

[19] Imop Insights: Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de

de trabajo constituyen, en la mayoría de los casos, la principal fuente de ingresos para las personas. El derecho a acceder a un trabajo en igualdad de condiciones es un derecho de todos los españoles, tal como se regula la C.E. el art. 35. En el ámbito de los derechos laborales, la jurisprudencia no contempla la reducción del art.14 de la Constitución Española. El Tribunal Constitucional ha señalado que el principio de igualdad, al que nos referíamos anteriormente, en el ámbito laboral, implica que no debe existir ninguna discriminación por circunstancias personales o sociales[20].

Es evidente que la normativa laboral no admite ningún tipo de discriminación. Como hemos mencionado, es obligación de los poderes públicos velar por el principio de igualdad y promoverlo en diferentes entornos, incluyendo el ámbito laboral. Por ello, en nuestro ordenamiento jurídico se han promulgado diversas normativas que salvaguardan este derecho. Esta intención se refleja en diferentes preceptos legales laborales y en Acuerdos de Negociación Colectiva que, a lo largo de los años, han incorporado referencias específicas al colectivo LGTBI.

En el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023–2025, se establece en el punto 6, dedicado a la Igualdad de Trato y Oportunidades, la necesidad de que las organizaciones empresariales y sindicales promuevan la igualdad de trato y oportunidades en el empleo. Esta promoción debe atender tanto a la diversidad del mercado laboral como a la optimización del impacto y los beneficios que generan las plantillas heterogéneas en las empresas[21].

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, tiene como objetivo garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, así como el respeto a la dignidad de la persona, en conformidad con los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española. La ley incluye acciones destinadas a prevenir, erradicar y corregir toda forma de discriminación, tanto directa como indirecta, en diferentes ámbitos públicos y privados. En su artículo 2, se prohíbe expresamente la discriminación por orientación sexual, identidad de género o expresión de género, entre otras razones[22].

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 LGTB, a la que habíamos hecho alusión también con anterioridad, modificó una cuantía sinuosa de perceptos legales en beneficio de una igualdad efectiva en materia laboral. Así quedaba incorporada la cláusula de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales en diversas leyes, entre ellas; en la Ley 14/1994, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal, en el Estatuto de Trabajo Autónomo, el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de Empleo y en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Asimismo, se añadían también sanciones a las conductas discriminatorias y/o de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales. También se prohibía en el marco de procesos de selección, la solicitud de datos personales al respecto, en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Estos no han sido los únicos cambios que esta última Ley ha traído (por ejemplo, también se ampliaba en la legitimación en los procesos para la defensa de los derechos LGTBI en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social[23]) y como otras medidas destacan las siguientes:

Oportunidades, Madrid, 2017, pág.17, disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf.

[20] Ruiz Navarro. J.L.: *Sinopsis del artículo 35 de la Constitución Española*, 2017 disponible en: https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=35&tipo=2.

[21] Imop Insights: *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género* ... op. cit., pág. 13.

[22] *Ibídem.*

[23] Cef: *La protección sociolaboral en la «Ley trans»*, 2023, disponible en: https://www.laboral-social.com/ley-trans-medidas-laborales-normas-reformadas.html.

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la obligación de cumplir con unas medidas necesarias para garantizar la igualdad del colectivo deja de ser implícita y comienza a ser explícita. Así, en el artículo 5 de la ley establece que los poderes públicos están obligados a adoptar las *"medidas necesarias para poner en valor la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y la diversidad familiar, contribuyendo a la visibilidad, la igualdad, la no discriminación y la participación en todos los ámbitos de la vida de las personas LGTBI".* Asimismo, la ley compromete la elaboración de una Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas LGTBI, descrita en el artículo 10 como el principal instrumento de colaboración territorial para el desarrollo de políticas básicas y objetivos generales, a ser renovada cada cuatro años por el Ministerio de Igualdad. Esta estrategia busca proteger al colectivo LGTBI frente a la discriminación en diversos ámbitos y fomentar la sensibilización respecto a sus derechos. En la Sección 3ª de la Ley se detallan las medidas en el ámbito laboral, destacando los artículos 14 y 15 como fundamentales para abordar y solucionar los desafíos en este sector específico.

A nivel autonómico, algunas comunidades también han aprobado leyes que protegen explícitamente a los integrantes del colectivo LGTBI. Por ejemplo, en Andalucía, sigue vigente la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, que en su artículo 13 hace referencia al derecho a la no discriminación en el entorno laboral, situando así en el centro al colectivo más vulnerable del acrónimo, las personas trans. Por ello, conocer la realidad sociolaboral es de vital importancia en post de elaborar medidas que solventen las posibles diferencias y que nos permitan conocer si estamos consiguiendo una igualdad efectiva.

2. SITUACIÓN SOCIOLABORAL DEL COLECTIVO LGTB

2.1. Una gran minoría acosada dentro de la población

En 2023, un 14% de la población española declaró tener una orientación o identidad sexual no normativa, según una encuesta elaborada a 30 países por ISPOS, una reconocida multinacional de investigación de mercados. Este dato posicionaba a España como el segundo país con mayor proporción de población LGTB, situándose cinco puntos porcentuales por encima de la media global, que se encontraba en un 9% para el mismo año[24]. En este momento, se conocen los resultados de la encuesta para el año 2024, que cuenta con la participación de 4 países menos que apuntan que el porcentaje es ahora un 3% menor en España[25]. Si consultamos otras fuentes, según el Estudio 3400 realizado por el Centro de Investigaciones Sociológicas (en adelante, CIS), la población LGTBI+ en 2023 oscilaba entre el 7% y el 8,2%, según la Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas postpandemia III[26]. Respecto a esta variación, hay que tener presente que el porcentaje de personas LGTBIQ+ varía según la muestra estudiada. La Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales y más (en adelante, FELGTBI+) utiliza el estudio realizado por el CIS y lo compara con otras fuentes estadísticas, como el Instituto Nacional de Estadística, para estimar que entre 3.300.000 y 3.800.000 personas residentes en España forman parte del colectivo[27]. Como podemos comprobar, podemos hablar de una "gran" minoría en España.

[24] Ipsos: *España, entre los países del mundo con mayor población Lgtb+,* 2 de junio de 2023, disponible en: https://www.ipsos.com/es-es/pride-month-2023-9-of-adults-identify-as-lgbt.

[25] Ipsos: "*Lgbt+ Pride 2024: A 26-Country Ipsos Global Advisor Survey"*, 2024, disponible en: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-06/Pride-Report-2024_2.pdf.

[26] Cis: *Estudio número 3400: Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas pospandemia (III),* 2023, pág. 9, disponible en: https://www.cis.es/documents/d/cis/es3400marmt_a.

[27] Gil D'avolio. W.: *Estado del odio: Estado Lgtbi+ 2023, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más*, Madrid, 2023, pág. 36, disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/12/Informe_DDOO23_felgtbi.pdf.

La población española de forma generalizada muestra un apoyo ferviente en la consecución de los derechos del colectivo LGTBI, especialmente en temas como el matrimonio igualitario y la adopción[28].A pesar del aumento en la visibilidad y la declaración de pertenencia al colectivo LGTBI, no todo son noticias positivas. Por el contrario, la creciente presencia del colectivo en la esfera pública ha intensificado los niveles de crispación y las tensiones sociales. Esta situación ha resultado en un incremento notable de los discursos y actos de odio, alcanzando cifras sin precedentes, con un aumento de las condenas por estos delitos de hasta un 25%, llegando a ser la LGTBIfobia la principal causa de las sentencias de los delitos de odio[29].

La FELGTBI+, con el objetivo de ilustrar la gravedad de la situación, realizó un estudio sobre la realidad del colectivo mediante una encuesta a 800 personas. Del informe se desprenden los siguientes datos: el 36,9% de las personas encuestadas sufrió algún tipo de discriminación analizada en el estudio. De estas, solo el 19% denunció el acto, aunque el porcentaje aumentaba al 49,3% en casos de agresión física o sexual. Preocupa especialmente que el 57% de las personas agredidas adoptasen una actitud pasiva y no tomasen medidas al respecto[30].

Cuando se proporcionan herramientas para denunciar, como la guía rápida para víctimas de delitos de odio por LGTBIfobia[31], y pese a ello, no se toman acciones, se deben considerar múltiples factores. Uno de los principales motivos parece estar relacionado con la percepción del colectivo: las personas LGTBI se sienten atemorizadas y olvidadas. Más del 60% de los encuestados perciben que los discursos contra el colectivo han empeorado y que la violencia ha aumentado. Además, el 65% y el 69,7% de los encuestados consideran que el Poder Judicial y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado están poco o nada comprometidos con su causa, lo cual puede explicar el alto nivel de subregistro de denuncias[32].

Cuando las instituciones encargadas de proteger a la ciudadanía no son percibidas como seguras, y el resultado esperado de denunciar es visto como un esfuerzo en vano (8,1% opinaban de esta manera), no es sorprendente que muchas personas no denuncien, con un 80,7% de los encuestados afirmando que no denunciaron a la Policía[33]. La Ley 4/2023, en su artículo 12, establece la formación del personal al servicio de las Administraciones Públicas para asegurar una adecuada sensibilización y actuación frente al colectivo. Estos datos subrayan la importancia de dicha formación.

Preocupa también el elevado porcentaje de personas (70,3%) que no supieron responder por qué no denunciaron los delitos sufridos[34]. Existe la preocupación de que la discriminación se haya normalizado como parte de la experiencia de vida, llevando a la creencia de que es inescapable y asimilada pasivamente. Según FELGTBI+, se estima que 1.025.000 personas han sido acosadas,

[28] Ipsos: "*Lgbt+ Pride 2023: A 30-Country Ipsos Global Advisor Survey*", 2023, págs. 18, 23 y 28, disponible en: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-05/Ipsos%20LGBT%2B%20Pride%202023%20Global%20Survey%20Report%20-%20rev.pdf.

[29] Alemany. P.: *Las condenas por odio contra el colectivo LGTBI crecen un 25% en el último año*, El país, 2023, disponible en: https://elpais.com/sociedad/2023-09-21/las-condenas-por-odio-contra-el-colectivo-lgtbi-crecen-un-25-en-el-ultimo-ano-se-acerco-a-mi-golpeandose-el-pecho-y-me-dio-un-punetazo.html.

[30] Gil D'avolio. W.: *Estado del odio: Estado Lgtbi+ 2023, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más*, Madrid, 2023, pág. 7, disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/12/Informe_DDOO23_felgtbi.pdf.

[31] Al respecto, vid. Guía rápida para víctimas de delitos de odio por Lgtbifobia, disponible en: https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/1_Guia_Breve_Victimas_Delitos_de_Odio_LGTBIfobicos_Lectura20facil.pdf.

[32] Gil D'avolio. W.: *Estado del odio: Estado Lgtbi+ 2023, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más*, op.cit. pág. 7.

[33] Gil D'avolio.W.: *Estado del odio: Estado Lgtbi+ 2023 Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más*, op. cit., pág. 20.

[34] *Ibídem.*

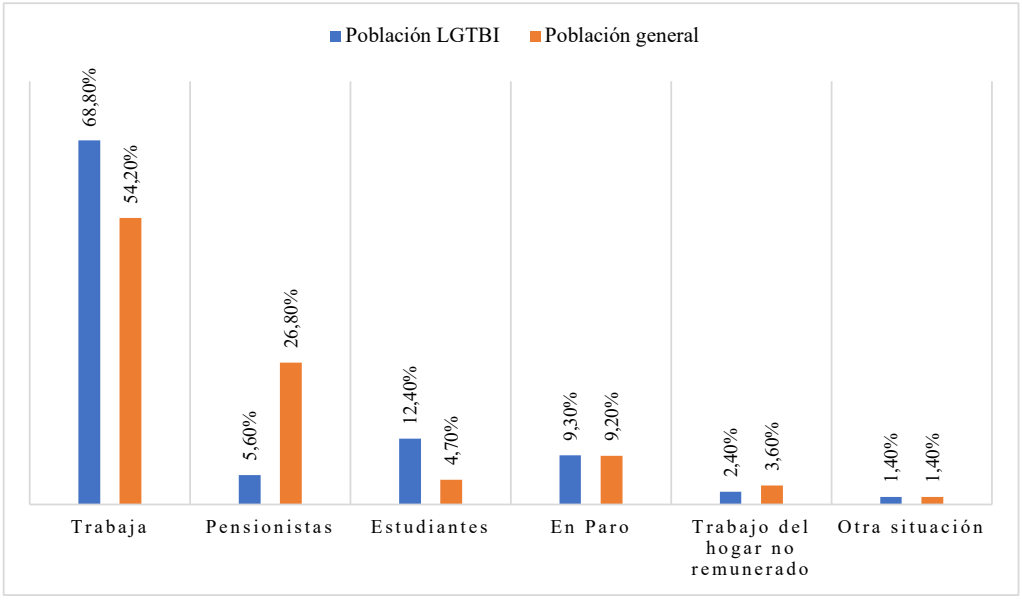
975.000 han sido discriminadas y 304.000 han sufrido agresiones físicas o sexuales por su pertenencia al colectivo. Esta percepción y realidad de peligro actúan como estresores cotidianos para los miembros del colectivo, con nefastas consecuencias para su salud mental, aumentando significativamente el riesgo de padecer ansiedad y estrés[35].

2.2. El encuadre de la población LGTBI dentro del mercado laboral: las cifras explicadas

Al analizar los datos disponibles sobre el mercado laboral del colectivo LGTBI, es imprescindible contextualizarlos adecuadamente. Es importante destacar que los porcentajes de desempleo, actividad y otros indicadores pueden parecer positivos a simple vista, pero no necesariamente lo son.

Según FELGTBI+, las diferencias observadas al estudiar los datos del colectivo LGTBIQ+ en comparación con la población general pueden explicarse por varios factores: el colectivo LGTBIQ+ es, en promedio, más joven que la población general y existe un menor porcentaje de personas LGTBIQ+ que realiza trabajo del hogar de forma no remunerada, y un alto porcentaje de personas que son autónomas. Estas circunstancias contribuyen a que el porcentaje de personas trabajando del colectivo (68,80%) sea superior al de la población general (54,20%), que la tasa de pensionistas sea menor (5,60% frente a 26,80%), y que el porcentaje de personas LGTB en paro (9,30%) frente a la de la población general (9,20%) se vea influido, así como que haya un mayor número de estudiantes dentro del colectivo LGTBIQ+[36].

Gráfico 1: Situación Laboral de la Poblacón LGTBI y de la Población General



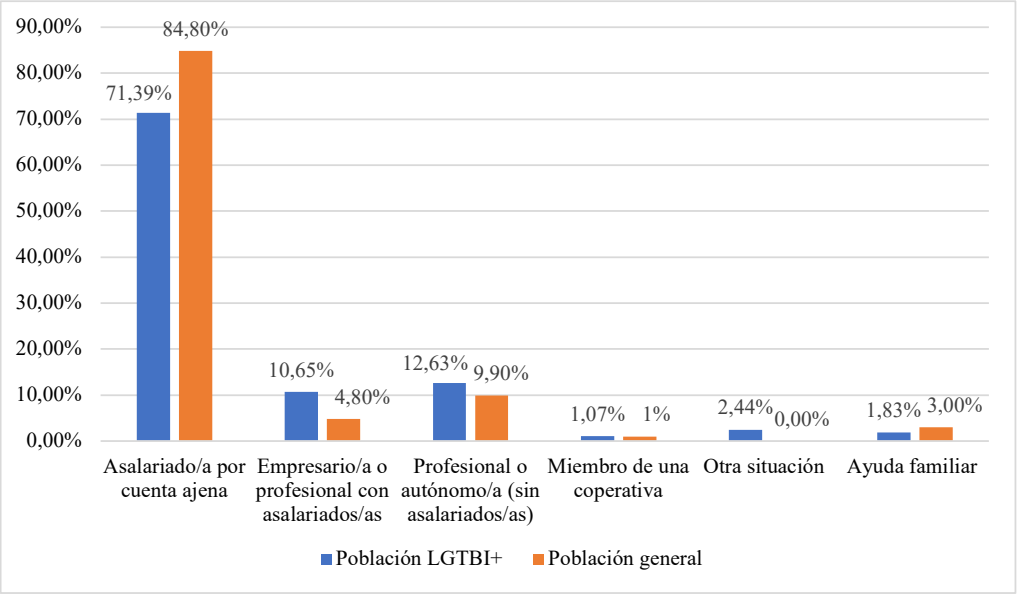
Fuente: FELGTBI+: *Estado Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023*, 2023, pág. 17, disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico_felgtbi.pdf.

[35] GIL D'AVOLIO.W.: *Estado del odio: Estado Lgtbi+ 2023*, *Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más* op. cit., pág. 37.

[36] Felgtbi+: *Estado Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023*, 2023, pág. 17, disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico_felgtbi.pdf.

Aunque estos datos de actividad pueden no parecer relacionados con la discriminación laboral que enfrenta el colectivo, otros datos ayudan a entender esta situación, como el porcentaje de personas LGTBIQ+ que se encuentran en autoempleo o que poseen una empresa. En términos generales, el porcentaje de personas LGTBIQ+ que trabaja como asalariado es considerablemente menor (71,39%) en comparación con la población general (84,80%). Sin embargo, destaca el porcentaje de personas LGTBIQ+ que se declaran profesionales autónomos sin trabajadores a cargo (12,63%) en comparación con la población general (9,90%), así como el porcentaje de empresarios con personal a cargo (10,65% frente al 4,80% de la población general). Este último dato, que duplica a su homólogo, puede indicar que, ante la dificultad de encontrar empleo asalariado, muchas personas LGTBIQ+ optan por asumir el riesgo de abrir un negocio como una alternativa a la falta de ingresos estables[37]. Otro motivo que podría justificar esta alta tasa de autónomos podría encontrarse en el rechazo que puede encontrar la persona al afirmar LGTB, si se ve en un entorno en el que es rechazada, abandonará pronto el hogar pudiendo perjudicar su nivel formativo y su futura carrera profesional[38].

Gráfico 2: Tipo de Relación Laboral Población LGTBI y Población General



Fuente: Felgtbi+: *Estado Socioeconómico LGTBI+: Estado LGTBI+ 2023*, 2023, pág. 18, disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico_felgtbi.pdf.

Por este mismo motivo, no sorprende conocer el régimen laboral en el cual se encuentra la población LGTB, donde el 25,1% está adscrito al régimen especial, en comparación con el 17,7% de la población general, lo que representa una diferencia de 7,4 puntos porcentuales[39]. En términos de sectores de producción, la mayoría de la población LGTB se concentra en el sector servicios (83,30% frente a 76,40% de la población general). Por el contrario, la proporción de personas LGTB trabajando en la industria (7,98%) y en la agricultura (1,59%) es menor en comparación con la población general

[37] Felgtbi+: *Estado Socioeconómico Lgtbi+: Estado Lgtbi+ 2023*…op.cit., pág.18.

[38] Cabello Roldán. A.: *La situación actual de los nuevos modelos de familia en el ámbito sociolaboral: Especial atención a la monoparentalidad y a la homoparentalidad*, Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social, 2024, núm.9, pág. 141, disponible en: https://doi.org/10.24310/rejlss8202420339.

[39] Felgtbi+: *Estado Socioeconómico Lgtbi+: Estado Lgtbi+ 2023*…op.cit., pág.18.

(13,60% y 3,70%, respectivamente). En cuanto al sector de la construcción, las diferencias son relativamente menores, con un 7% de la población LGTB frente al 6,30% de la población general[40].

El informe de FELGTBI+ presenta un análisis interesante de la tasa de desempleo de la población LGTBI en comparación con la población general, desglosado por tramos de edad. Generalmente, las tasas de desempleo del colectivo LGTBI son inferiores en la mayoría de los tramos etarios, lo cual puede explicarse por la distribución demográfica de esta población. Sin embargo, se observa un aumento en la tasa de desempleo a medida que avanza la edad de los individuos del colectivo LGTBI. Particularmente notable es la disparidad en el rango de edad de 55 a 59 años, donde la tasa de desempleo para la población LGTBI es del 33,3%, en contraste con el 11,9% de la población general. La Federación destaca que, incluso considerando posibles errores de muestreo, la tendencia estable a partir de los 45 años indica una clara vulnerabilidad laboral; ya que si la población LGTBI+ tuviera la misma distribución de edad que la población general, la tasa de desempleo del colectivo LGTBI+ sería claramente superior a la tasa de desempleo de la población general[41].

Cuando se desglosa la situación del colectivo trans, la situación es todavía más alarmante. A falta de estudios recientes, un informe realizado por la Universidad de Málaga titulado "*Transexualidad en España: Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*" situaba la tasa de desempleo del colectivo trans en un 35,3%. Además, cuando se preguntaba por la causa de este desempleo, un 37,0% respondía que se debía a su identidad trans[42]. Esta situación podría ser la causa de otros datos preocupantes, como el hecho de que un 48,2% de las personas trans admitiera haber ejercido la prostitución. Según la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT), el 100% de las personas trans encuestadas afirmaron que no recurrirían a la prostitución si tuvieran una alternativa laboral[43]. Otro estudio elaborado en 2022 por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, que encuestó a 552 personas trans, revela datos relativamente parecidos estimando una tasa de paro del 46,5% entre personas trans en edad de trabajar[44].

En conclusión, aunque la tasa de actividad y otros indicadores puedan parecer positivos a primera vista, es necesario un análisis más profundo. Algunos hechos son innegables: el incremento del autoempleo como respuesta a la precariedad laboral y la exclusión persistente de ciertos colectivos del mercado laboral son realidades que no pueden ser ignoradas.

2.3. El escalofriante clima organizacional percibido por el colectivo

En la actualidad, el ambiente dentro de las organizaciones continúa siendo tenso, lo que proyecta una visión pesimista al considerar las experiencias de las personas LGTB en el ámbito laboral. Un estudio relevante para contextualizar esta experiencia que vive el colectivo es la 2ª Edición del Informe *"Hacia centros de trabajo Inclusivos: discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito Laboral en España en 2023. Retos y Soluciones"*, que llevó a cabo UGT. Este informe, basado en una muestra de 2480 encuestados, incluidos 1522 personas no pertenecientes al

[40] *Ibídem*.

[41] Felgtbi+: *Estado Socioeconómico Lgtbi+: Estado Lgtbi+ 2023*…op.cit., pág.21.

[42] Universidad de Málaga, Un estudio refleja la precariedad económica del colectivo de transexuales, Uma divulga, 2011, disponible en: https://www.umadivulga.uma.es/noticias/ciencias-sociales/un-estudio-refleja-la-precariedad-economica-del-colectivo-de-transexuales/.

[43] Ugt, Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y Lgtbi en el ámbito laboral en España en 2023, Retos y soluciones, Segunda edición, Comisión Ejecutiva Confederal, 2023, pág. 45, disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situación%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo_compressed.pdf.

[44] VV. aa: Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans, Ministerio de Igualdad, 2022, pág. 11, disponible en: https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf.

colectivo y 975 personas LGB+, de las cuales 134 eran trans o no binarias, proporciona un análisis exhaustivo de las diferentes experiencias vividas al ser el mayor estudio estadístico sobre la materia que se haya realizado[45].

Entre las personas del colectivo, el 75% de las personas trans consideraban que su identidad LGTBI representaba un inconveniente para encontrar un trabajo, porcentaje que bajaba al 70% entre las personas LGB+. Las personas no binarias y trans informaron un 14,93% de rechazo directo en entrevistas y un 41,79% de forma indirecta debido a su identidad[46]. La promoción laboral supone un esfuerzo adicional, ya que el 50% reconoció que ser LGTBI les impide avanzar, debido a la estereotipación y los prejuicios prevalecientes[47].

Este tipo de situaciones hacen que el *"armario"48* se convierta en un refugio en el ámbito laboral, donde 4 de cada 10 personas ocultan su orientación sexual y un 51% de personas LGB+ modifican su comportamiento para no revelar su orientación en el trabajo[49]. Además, el 41% evita hablar de su vida privada[50] y el 20% manifiesta que esta disociación entre vida privada y laboral les produce ansiedad, estrés e incluso trastornos musculares en un 11%[51]. Esta ocultación, lleva consigo la renuncia al disfrute de derechos, como el permiso matrimonial o acompañar al cónyuge a citas médicas. En un entorno hostil, 3 de cada 10 personas reportaron haber sufrido agresiones verbales y un 78% haber sido víctima de bromas y rumores, mientras que un 84% de los encuestados fuera del colectivo afirmó haber presenciado estos actos en su lugar de trabajo[52].

En la revisión de otros estudios, la FELGTBI+ realizó en 2023 un análisis sobre la diversidad en las empresas. Según este estudio, el 29% de las personas LGTBI+ había sufrido acoso en los últimos 5 años, el 27,5% discriminación y el 8,6% había experimentado una agresión física. Específicamente en el ámbito laboral, estos actos se presentaron en el 43,53% de los casos de acoso, el 70,54% de los casos de discriminación y el 44,93% de las agresiones físicas. Tanto la FELGTBI+ como UGT coinciden en reflejar datos preocupantes sobre la discriminación en el empleo, indicando que es un ámbito donde las agresiones a la comunidad se propagan indiscriminadamente[53].

Ahora bien, hay que destacar que, aunque el 49,5% de la comunidad LGTBI percibe que las empresas están poco comprometidas con el colectivo, la misma valora positivamente la creación de protocolos y medidas orientadas a garantizar la igualdad[54]. El estudio de FELGTBI+ muestra una asociación positiva entre la visibilidad en el empleo y la satisfacción laboral[55]. Así, aunque la confianza del colectivo en las empresas es baja, se aprecia un mayor involucramiento con la empresa

[45] Ugt: *Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y Lgtbi en el ámbito laboral en España en 2023* …op.cit., pág. 15.

[46] Ugt: *Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y Lgtbi en el ámbito laboral en España en 2023*…op.cit., pág. 34.

[47] Ugt: *Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y Lgtbi en el ámbito laboral en España en 2023*…op.cit., pág. 46.

[48] La expresión salir del armario hace referencia a reconocer en el ámbito público pertenecer al colectivo Lgtb.

[49] Ugt: *Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y Lgtbi en el ámbito laboral en España en 2023*…op.cit., pág. 46.

[50] *Ibídem.*

[51] *Ibídem.*

[52] *Ibídem.*

[53] Gil D'avolio. W.: *Diversidad en las empresas: Estado Lgtbi+ 2023*, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más, Madrid, 2023, pág. 8, disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2024/02/InformeDiversidadEmpresa_felgtbi.pdf.

[54] Gil D'avolio. W.: *Diversidad en las empresas: Estado Lgtbi+ 2023*, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales…op.cit., pág. 18.

[55] Gil D'avolio. w.: *Diversidad en las empresas: Estado Lgtbi+ 2023*, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales…op.cit., pág. 33.

cuando se acepta y visibiliza su realidad. Este hecho debería motivar a las empresas a crear protocolos y medidas que respondan a la situación, no solo para crear un entorno inclusivo que aproveche la diversidad de la plantilla, sino también para la retención del talento.

Podríamos arriesgarnos a afirmar pues, que, aunque el entorno laboral es hostil, aún no se ha perdido la esperanza. Es necesario realizar un esfuerzo significativo para aprovechar el talento y la diversidad, que corren el riesgo de perderse si se ignoran estos datos. La comunidad valora las acciones que se emprenden para mejorar el clima organizacional. Por lo que han de dirigirse serios esfuerzos que tengan como objetivo reforzar la salud física y emocional dentro de las empresas, humanizando el trabajo para que la circunstancia actual no se siga prolongando en el tiempo.

3. EN BÚSQUEDA DE SOLUCIONES: UNA ESPECIAL MENCIÓN A LA LEY 4/2023 PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

3.1. Una Ley con el objetivo de mejorar el escenario actual

Como habíamos mencionado, la entrada en vigor de la Ley 4/2023 (que vino acompañada de un elevado nivel de crispación social) o también llamada la Ley Trans, trajo una serie de cambios, modificando tanto el articulado de muchas leyes existentes para favorecer la inclusión del colectivo LGTB en distintas esferas como la creación de nuevas propuestas que se realizarían a partir de ahora en la búsqueda de esta inclusión. El articulado de la Ley 4/2023 que pretende abarcar lo referente a la materia laboral (sin contar la esfera del Empleo público) se encuentra en el Título I capítulo referente a la Actuación de los Poderes Públicos bajo el Capítulo II de Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, en la Sección 3.ª de Medidas en el ámbito laboral, cuyos protagonistas son los artículos 14 y 15; y en el Título II de Medidas para la igualdad real y efectiva de las personas trans, bajo el Capítulo II de Políticas Públicas para promover la igualdad efectiva de las personas trans en la Sección 2ª dónde abarca las medidas en el ámbito laboral.

El artículo 14 de la Ley 4/2023 establece que las entidades públicas están obligadas a adoptar medidas eficaces para proteger el derecho de las personas a no ser discriminadas y promover la igualdad de oportunidades. En este artículo, el Estado asume una serie de responsabilidades específicas para el colectivo LGTB, incluyendo la erradicación y actuación contra toda forma de discriminación en el ámbito laboral y del autoempleo, tanto en el acceso al empleo, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, el acceso a subvenciones para el fomento del empleo, como en la participación en sindicatos y organizaciones empresariales.

Además, España se compromete a promover en el ámbito de la formación profesional y el respeto a los derechos del colectivo. Por primera vez, se apoya la implantación progresiva de indicadores de igualdad que reflejen la realidad del colectivo LGTBI. También se contempla la creación de un distintivo para reconocer a las empresas que aplican políticas y medidas favorables al colectivo, así como el impulso a la elaboración de códigos éticos y protocolos de actuación tanto para el sector público como para el privado.

La negociación colectiva también se ve involucrada en esta búsqueda efectiva de la igualdad, donde los convenios colectivos deberán velar por la promoción de la diversidad y establecer procedimientos para denunciar situaciones discriminatorias. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS), junto con otros órganos competentes, será la encargada de asegurar el cumplimiento de las medidas establecidas.

Por su parte, el artículo 15 de la Ley Trans establece la obligación de desarrollar un conjunto estructurado de medidas y recursos destinados a alcanzar la igualdad real y efectiva para las personas LGTBI. Esto incluye la implementación de un protocolo de actuación para abordar el acoso o la violencia contra este colectivo, aplicable a empresas con más de 50 empleados, con un plazo máximo de un año para su ejecución y mediante negociación colectiva. Todas estas prácticas y medidas adoptadas por el tejido empresarial deben ser recopiladas y divulgadas por el Consejo de Participación de las personas LGTBI, un órgano de participación ciudadana en materia de derechos y libertades del colectivo, creado según el artículo 9 de la misma ley, con el objetivo de institucionalizar el diálogo entre la Administración Pública y la sociedad civil.

Sin olvidarnos de los artículos 54 y 55 de la Ley 4/2023, referentes al colectivo trans estos vienen a señalar lo siguiente:

El art. 54 referente al fomento del empleo de las personas trans obliga al Ministerio de Trabajo y Economía Social, conforme a las directrices de la Estrategia Estatal para la Inclusión Social de las Personas Trans a implementar medidas de acción positiva para mejorar la empleabilidad del colectivo trans y, por tanto, tiene que elaborar una serie de planes específicos para fomentar su empleo. En el desarrollo de estas medidas y planes, se considerarán las necesidades particulares de las mujeres trans. La especial atención volcada hacia al colectivo de mujeres trans, no sorprende, sabiendo que, dentro de las diferentes realidades trans, estas son las más azotadas[56].

Por otro lado, el art. 55 que versa sobre la integración sociolaboral de las personas trans, obliga a las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias a adoptar las medidas necesarias para promover la integración sociolaboral de este colectivo. Así, podrán llevar a cabo un determinado número de acciones, volviendo a tener especial consideración con las mujeres trans, entre las que se encuentran:

> *"a) Desarrollar estrategias y campañas de sensibilización en el entorno laboral.*
> *b) Adoptar medidas tanto en organismos públicos como en empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans.*
> *c) Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su jurisdicción.*
> *d) Implementar subvenciones para fomentar la contratación de personas trans que se encuentren en situación de desempleo."*

Las intenciones de este articulado eran y son positivas, no obstante, es obligatorio recordar que se esperaban medidas de acción positivas que fueran capaces de prevenir y compensar la situación de desventaja, sin embargo, no pueden encontrarse en el desarrollo de esta Ley Trans[57]. Además, hubo una circunstancia que destacó las ausencias de la Ley 4/2023: en la disposición final decimonovena se contemplaba la habilitación para el desarrollo reglamentario, que *"se hizo de esperar"*. Esta disposición otorgaba y otorga al Gobierno la facultad de emitir las normativas necesarias para la implementación y ejecución del texto legal. El plazo para emitir dichas disposiciones era de un año a partir de la entrada en vigor de la Ley 4/2023; sin embargo, este plazo expiró. Ahora bien, actualmente se conoce la existencia de un muy esperado acuerdo tripartito que abarcaba la materia, mediante el

[56] Plataforma de Voluntariado de España: *Las mujeres trans son altamente discriminadas laboralmente,* 2023, disponible en: https://plataformavoluntariado.org/las-mujeres-trans-son-altamente-discriminadas-laboralmente/. Según la Plataforma de Voluntariado de España 8 de cada 10 mujeres trans han sido discriminadas a la hora de buscar un empleo.

[57] Arrúe Mendizábal. M.: *El derecho a la identidad sexual/género y a la libertad de expresión de género, Los avances en la protección sociolaboral de las personas trans*, Revista de Trabajo y Seguridad Social. *Cef*, *473*, 2023, pág. 170, disponible en: https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18599.

cual se esperaba aclarar la incertidumbre que provocaba las incorporaciones de los planes en materia de igualdad para las empresas de más de 50 empleados y las dudas que así mismo guardaba la ITSS, que no conocía como debía sancionar[58]. Este acuerdo tripartito, se materializaba, por fin, en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas que despejaba las dudas que había al respecto: desde como computar el número de personas trabajadoras de la empresa, el procedimiento que ha de seguir la negociación colectiva y el contenido de las medidas hasta un esquema del contenido mínimo que ha de tener el protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

3.2. El importante papel otorgado a la negociación colectiva

Antes de la llegada de este acuerdo tripartito y del RD 1026/2024, la función de velar por los protocolos y recursos necesarios en materia LGTB parecía estar relegada a la negociación colectiva, y pese a que ahora el escenario sea proclive a cambiar, resulta interesante ver la relación que ha guardado la negociación colectiva con el colectivo LGTBI.

Como antecedentes hay que señalar que, en 2019, solo el 30% de los convenios colectivos incluían cláusulas para proteger a las personas LGTBI. La situación era nefasta, pero era aún más precaria para las personas trans, quienes por entonces no estaban contempladas en ningún convenio[59]. Actualmente, se vislumbran avances en este ámbito que anteriormente había sido sombrío: el porcentaje de convenios que incluyen estas medidas ha ido en aumento, pasando del 16% en 2019 al 22% en 2020 y al 25% en 2021, con una clara tendencia al alza[60].

En mayo de 2023 tenía lugar el V Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANEC), donde las organizaciones empresariales y los sindicatos firmaron voluntariamente su compromiso para fomentar plantillas diversas, aprovechando el potencial humano, social y democrático de estas, reconociendo de igual manera los derechos del colectivo LGTBI. Con el fin de lograr este objetivo, los convenios colectivos se comprometieron a crear espacios inclusivos y seguros mediante acciones específicas que, de acuerdo con la Ley 4/2023, promovieran la integración y no discriminación del colectivo LGTBI[61]. Asimismo, se aseguró que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo incluyeran a las personas LGTBI[62].

Según un informe de UGT, este evento representó un hito histórico: por primera vez se consideraron los derechos LGTBI en la negociación colectiva en el evento AENC. Más allá de lo establecido en la Ley Trans, el entorno laboral ya muestra una voluntad de incorporar estas medidas. De este modo, se espera que miles de convenios colectivos respalden la protección del colectivo en el empleo, luchando contra el odio, la discriminación y la violencia[63].

[58] La Moncloa: "*Yolanda Díaz y agentes sociales firman el acuerdo para la igualdad y no discriminación de las personas Lgtbi en el ámbito laboral*", 2024, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/paginas/2024/260624-yolanda-diaz-lgtbi-ambito-laboral.aspx.

[59] Ugt: *Es necesario dar un giro a la negociación colectiva para que represente a las personas Lgtbi*, 2022, disponible en: https://www.ugt.es/es-necesario-dar-un-giro-la-negociacion-colectiva-para-que-represente-las-personas-lgtbi.

[60] Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Ccoo: *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos, Confederación Sindical de Ccoo*, 2022, pág.15, disponible en: https://www.ccoo.es/f88dd8d800482702dae2da4ee09c9831000001.pdf.

[61] Ugt: *Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y Lgtbi en el ámbito laboral en España en 2023*…op.cit., pág. 12.

[62] Ugt: *Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y Lgtbi en el ámbito laboral en España en 2023*…op.cit., pág. 13.

[63] *Ibídem.*

La realidad es que ya se han podido observar algunos convenios colectivos que han comenzado a incluir medidas destinadas a proteger los derechos del colectivo LGTBI. Un ejemplo de esto es el Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de Madrid (BOCM 13/08/2022)[64], que en su artículo 42, apartado 5, referente a la política de igualdad, establece:

> *"La empresa velará especialmente por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo LGTBI:*
> *a) Asegurar la igualdad en el acceso a un puesto de trabajo.*
> *b) Establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género.*
> *c) Adecuar la documentación e identificaciones internas (carné de la empresa, correos de acceso, etc.) a la diversidad.*
> *d) Procurar la implantación de uniformes unisex, y/o facilitar la opción de elegir el más coherente con el género auto-percibido de la persona trabajadora.*
> *e) Disposición del tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans, siendo dicho tiempo no retribuido o recuperable".*

Este artículo ejemplifica una serie de acciones destinadas a la protección del colectivo LGTBI, y va más allá de reafirmar el derecho fundamental a la igualdad, al incluir medidas de acción positiva que aseguren el acceso al empleo y el respeto a la dignidad de las personas, como la adecuación de documentación, el cambio de uniformes y el respeto al tiempo necesario durante la transición de género.

Siguiendo esta línea, el informe elaborado por Comisiones Obreras (en adelante, CCOO) *"La LGTBIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales*", identifica una serie de medidas ya implementadas en convenios colectivos que pueden servir de ejemplo para futuras negociaciones colectivas y prácticas LGTBI en las empresas[65]. Estos ejemplos pueden ayudar a corregir algunas de las carencias de la Ley 4/2023.

El informe menciona, por ejemplo, el Convenio Colectivo de Trabajo de Cueros, Repujado y Marroquinería y Similares de Cataluña, cuyo artículo 69.1 tipifica el acoso por identidad, expresión y orientación sexual e incluye la formación y sensibilización de la plantilla respecto a la comunidad LGTBI y sus desafíos[66]. Asimismo, el artículo 47 del Convenio Estatal de Centros y Servicios Veterinarios y el artículo 58. IV del Convenio Colectivo de Empresas y Personal de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia para la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha establecen permisos no retribuidos para atender consultas médicas y trámites necesarios para la resignación de sexo.

Todos estos extractos de convenios que incluyen medidas para proteger al colectivo LGTBI, señalan que, si bien disponer de todos los recursos necesarios para garantizar la igualdad efectiva del colectivo LGTBI sigue siendo un reto, incorporarlos en la negociación colectiva no es imposible y, de

[64] Romero. A.: *Trabajo y agentes sociales inician una negociación exprés para tener planes de igualdad Lgtbi en las empresas*, Público, 2024, disponible en: https://www.publico.es/politica/y-agentes-sociales-inician-negociacion-expres-planes-igualdad-lgtbi-empresas.html.

[65] Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Ccoo: *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos y Secretaria Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental*, Grupo de la red LGTBI+ de Ccoo, La Lgtbifobia desde la prevención de riesgos laborales, Confederación Sindical de Ccoo, 2023, pág. 28, disponible en: https://www.ccoo.es/72578ce002ccafcc9e4e26db25894876000001.pdf.

[66] Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Ccoo: *Igualdad y diversidad en los convenios colectivos y Secretaria Confederal de Salud Laboral y Sostenibilidad Medioambiental*…op.cit., pág. 30.

hecho, ya tiene carácter obligatorio. La Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha marcado un cambio significativo en nuestra sociedad, de forma que, si se aprovechan las oportunidades brindadas, el escenario es todavía proclive a mejorar.

En este sentido, el RD 1026/2024 establece que las empresas de más 50 trabajadores habrán de constituir la comisión negociadora antes del 10 de enero de 2025. No obstante, el plazo para la constitución de esta mesa negociadora para aquellas organizaciones sin convenio y sin representación legal de los trabajadores se amplía a seis meses. La negociación colectiva podrá extenderse como máximo 3 meses desde la constitución de la mesa negociadora, y, en caso de no alcanzar un acuerdo, las medidas descritas en el RD 1026/2024 habrán de aplicarse con carácter mínimo. Ahora bien, queda preguntarse sí, esta obligación en materia de negociación colectiva será capaz de reparar la situación presente, de igual manera, quedamos a la espera de ver cómo repercute en la situación futura.

4. EL PASADO, PRESENTE Y EL FUTURO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL EN ENTREDICHO: LAS CONSECUENCIAS DE LA DESIGUALDAD

Si repasamos la situación descrita con anterioridad, no es difícil encontrar las barreras ante las que el colectivo LGTBIQA+ se enfrenta en el acceso y en la permanencia al empleo. Si hacemos una pequeña síntesis, no nos equivocamos al afirmar que el colectivo LGTB ha enfrentado varias barreras a la hora de acceder al sistema de pensiones, y puede enfrentar varios problemas para acceder también al mismo en un mañana no tan lejano.

Brevemente hay que recordar que, en España, los trabajadores que cotizan al Sistema de la Seguridad Social adquieren los derechos necesarios para convertirse en pensionistas en el futuro. Con su trabajo, realizan aportaciones a las arcas de la Seguridad Social, las cuales financian las pensiones de aquellos que ya han adquirido este derecho, al mismo tiempo que generan sus propios derechos futuros para obtener una pensión. Llegado el momento, recibirán su pensión en función de las cotizaciones que hayan realizado previamente y del funcionamiento futuro del Sistema Contributivo de la Seguridad Social[67]. Sin embargo, adquirir estos derechos futuros siendo una persona LGTB, es significativamente más complicado, como se desprende de los análisis anteriores.

El primer obstáculo al que el colectivo LGTBI ha de enfrentarse es a la discriminación que sufrirán al intentar acceder al empleo y, si efectivamente se incorporan al mercado laboral, la remuneración del trabajo suele ser inferior. En un informe realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (en adelante, OCDE), se calculó que las personas LGTBI ganaban hasta un 4% menos[68]. Además, pueden enfrentarse a dificultades a la hora de ascender en sus carreras, de hecho, en 2019 la OCDE estimo que las posibilidades de las personas para llegar a un puesto de alto directivo era un 11% inferior al resto[69]. El "techo de cristal" al que se enfrenta el colectivo LGTB, puede resultar en una menor contribución a los sistemas de pensiones a lo largo de su vida laboral, ya que, si el empleo es precario, repercutirá en su pensión futura, reduciéndola.

En un no tan segundo plano también habíamos destacado la vulnerabilidad del colectivo LGTBI en función de los tramos de edad, destacándose que la tasa de desempleo incrementa a medida que los individuos del colectivo envejecen. Se ha explicado anteriormente que existe una elevada

[67] Fundación Bbva: *Presente y futuro de la juventud española: una perspectiva socioeconómica*, Moonbok S.L, Madrid, 2023, pág. 172 y ss.

[68] Oecd: *Society at a Glance 2019: Oecd Social Indicators*, 2019, Oecd Publishing, Paris, pág.10, disponible en: https://doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.

[69] *Ibídem.*

proporción de personas jóvenes LGTB, con porcentajes que se distribuyen de la siguiente manera en año 2024: 17% en la generación Z, 11% en la generación Millennial, 6% en la generación X, y 6% en la generación del Baby Boom[70]. A partir de los 45 años, la tasa de desempleo en la población LGTBI no deja de subir en comparación con la tasa de paro de la población general[71]. Esto puede llevar a periodos de tiempo prolongados sin percibir ingresos o sin percibirlos de forma estable, lo que afecta negativamente la acumulación de cotizaciones para las futuras pensiones. La falta de estabilidad laboral y el incremento del desempleo en edades avanzadas representan un gran desafío en el intento de obtener una pensión contributiva suficiente.

A pesar de que en la actualidad se hayan alcanzado numerosos derechos sociales y civiles para el colectivo, hay que tener en cuenta que en un pasado reciente esto no fue así, lo que ha llevado a que muchas personas mayores LGTBIQ no hayan podido cotizar a la Seguridad Social y no hayan podido disfrutar de otro tipo de pensiones.

Llegados a este punto, para entender mejor estas dificultades, resulta importante analizar el impacto de la Ley de Vagos y Maleantes, que entró en vigor desde el 4 de agosto de 1933. Promulgada por la II República, fue una de las pocas leyes que perduró bajo el régimen franquista. Aunque podría parecer sorprendente que una ley de carácter socialdemócrata sobreviviera a una dictadura, la respuesta radica en su uso como instrumento represivo de forma arbitraria. La ley identificaba diversos perfiles considerados antisociales o peligrosos, agrupando a vagabundos, delincuentes, proxenetas, enfermos mentales y lisiados en una misma categoría social. No imponía penas directas, sino que utilizaba herramientas de control y retención para aislar a aquellos considerados peligrosos hasta que se superara su estado de peligrosidad. En esencia, la pobreza y la vulnerabilidad se traducían en el internamiento en campos de concentración, apartando a estas personas de la sociedad[72].

En 1954, la anterior Ley fue reformada por el régimen franquista para incluir a los homosexuales entre sus destinatarios, intensificando la persecución del colectivo. Esta represión continuó con la Ley 16/1970, de 4 de agosto, de Peligrosidad y Rehabilitación Social, y la conocida Ley de Escándalo Público[73]. Bien merece la pena volver a recordar que, hasta hace relativamente poco, realizar "actos homosexuales" era un delito y no dejó de serlo hasta 1978. No fue hasta 1988 que se derogó la Ley referida al Escándalo Público y hasta 1995 que se derogó la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social.

Esta persecución se tradujo en la imposibilidad de cotizar a las aras de la Seguridad Social porque las oportunidades de acceder a un empleo venían siendo nulas, lo que hace que buena parte de los supervivientes tenga hoy día una pensión no contributiva[74]. Hoy día, se siguen arrastrando consecuencias de esta discriminación, pues el colectivo sigue accediendo a peores trabajos y a peores salarios, volviendo a significar realizar unas menores contribuciones a la Seguridad Social o la

[70] Ipsos: *Lgbt+ Pride 2024: A 26-Country Ipsos Global Advisor Survey*, 2024, disponible en: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-06/Pride-Report-2024_2.pdf.

[71] Felgtbi+: *Estado Socioeconómico Lgtbi+: Estado LGTBI+ 2023*…op.cit., pág.21.

[72] Archivo Histórico Provincial de Málaga: *Ley de Vagos y Maleantes*, 2018, disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/cultura/archivos_html/sites/default/contenidos/archivos/ahpmalaga/documentos/DocMes201810_2LeyVagosMaleantes.pdf.

[73] Archivo Histórico Provincial de Málaga: *La ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social*, 2018, disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/cultura/archivos_html/sites/default/contenidos/archivos/ahpmalaga/documentos/DocMes201810_3LeyPeligrosidad.pdf.

[74] Instituto Bbva de Pensiones: *Las pensiones de las personas Lgtbiq: de la discriminación de ayer a la igualdad teórica actual, pero con muchos mayores Lgtbi sin derecho a pensión o con pensiones muy bajas*, 2023, disponible en: https://www.bbvamijubilacion.es/blog/las-pensiones-de-las-personas-lgtbiq-de-la-discriminacion-de-ayer-a-la-igualdad-teorica-actual-pero-con-muchos-mayores-lgtbi-sin-derecho-a-pension-o-con-pensiones-muy-bajas/.

posibilidad de acabar trabajando en la economía sumergida[75]. El escenario se complica aún más para las personas pertenecientes al colectivo trans, que cuentan con una peor inserción laboral.

Por si fuera poco, al llegar a una edad madura muchos integrantes del colectivo han encontrado la necesidad de ocultar su identidad para poder ser aceptados en una residencia, quedando desamparados y aislados[76]. Este hecho explica el sentido del art. 73 de la Ley 4/2023, referente a las personas mayores LGTBI. Mediante dicho art. las autoridades se comprometen a garantizar que las personas mayores LGTBI reciban protección y atención integral para promover su autonomía y envejecimiento activo, asegurando una vida digna y el acceso a atención gerontológica adecuada en los ámbitos sanitario, social y asistencial, respetando los principios de accesibilidad universal. Además, las administraciones también quedan obligadas a cerciorarse de que, en los centros residenciales, de día y otros establecimientos para personas mayores; no ocurra discriminación alguna, adoptando medidas necesarias para evitar cualquier forma de discriminación. Así mismo, se las autoridades se comprometen a formar y a concienciar a los profesionales que trabajan en estos centros sobre la realidad de las personas mayores LGTBI, favoreciendo también la implantación de actividades destinadas a la socialización, ocio, tiempo libre y educación de las personas mayores.

Aunque el art. 73 pretende hacer un bien, la Ley 4/2023 no se ocupa en ningún momento de la problemática de las pensiones, materia que el colectivo viene reclamando desde hace unos años, exigiendo que las mismas se blinden[77].

Otra dificultad que se tuvo que solventar viene unida la consecución del matrimonio igualitario. Hasta que no entro en vigor la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modificaba el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, las personas del mismo sexo anteriormente no habían podido casarse. Esto limitaba el derecho a la obtención de una pensión de viudedad, existen personas del colectivo que no han podido acceder a la misma al no haber podido casarse nunca con sus parejas, que murieron antes de que se promulgase la Ley (en la actualidad hay muchos "viudos", debido a la ya lejana pandemia que azotó acusadamente al colectivo, el VIH)[78].

De hecho, fue en el año 2005 como consecuencia de la legalización de la figura, que se alcanzó el número más alto de registros matrimoniales de parejas del mismo sexo en España. Lo que puede darnos una idea de que la medida no sólo era reclamada si no necesaria. A partir de ese momento, las cifras han ido estabilizado a lo largo de los años. Según los datos de la última Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE) de 2020, actualmente se registran aproximadamente 60.000 matrimonios de parejas homosexuales en España. Esto sugiere que existen, como mínimo, 60.000 familias formadas por personas del mismo sexo en nuestro país[79].

Los ingresos mensuales de dichas familias se encuentran en su mayoría, (en un 35,80%) en el rango de ingresos de 1.000 a 2.00 euros mensuales, lo que significa que de media cada integrante gana como máximo, entorno a 1.000 euros al mes. Dicha cifra corresponde aproximadamente al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que durante el año 2023 fue fijado en los 1080 euros mensuales por el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023[80]. En suma, la diferencia de ingresos medios anuales entre los hogares LGTB y los hogares españoles (se sitúa en 26.076,90 euros para el primer grupo y en 32.216 euros para el segundo), que

[75] *Ibídem.*
[76] *Ibídem.*
[77] *Ibídem.*
[78] *Ibídem.*
[79] Cabello Roldán. A.: *La situación actual de los nuevos modelos de familia en el ámbito sociolaboral: Especial atención a la monoparentalidad y a la homoparentalidad*…op.cit. pág.139.
[80] *Ibídem.*

es un 20% inferior, se ha traducido en la dificultad de asumir determinados gastos.[81] Por lo que puede afirmarse que los hogares LGTB están más expuestos a situaciones de exclusión social. Las razones que justifican este hecho son las mismas que ya habíamos expuesto, refiriéndose a la calidad del empleo al que acceden, que suele ser poco estable y precario.

Se hace evidente, por tanto, que las personas LGTBI enfrentan barreras significativas a lo largo de su vida laboral que serán las que probablemente entorpezcan en el futuro el acceso a una pensión contributiva. Las medidas legislativas y políticas deben continuar evolucionando para garantizar la igualdad de oportunidades y la protección de sus derechos en todos los ámbitos, teniendo en cuenta también a aquellas personas que no han disfrutado de tiempos mejores.

5. CONCLUSIONES

Históricamente, la comunidad LGTBI ha enfrentado numerosos desafíos que la sitúan como uno de los colectivos más vulnerables en términos de estabilidad familiar, laboral, económica y social. Del análisis realizado, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

La discriminación hacia el colectivo LGTBI sigue siendo una realidad persistente. Aunque haya una parte de la sociedad que se cuestione la existencia de dicha discriminación y la necesidad de una Ley para proteger a la población LGTBI, la realidad muestra que la LGTBIfobia sigue afectando todos los aspectos de la vida de estas personas. Con el aumento de la visibilidad del colectivo, también han incrementado los ataques hacia sus miembros, a pesar del alto nivel de infra denuncia.

Ser LGTBI influye en el acceso al empleo, la naturaleza del trabajo, la permanencia en el puesto, y la capacidad de expresarse libremente en el entorno laboral, además de incrementar el riesgo de actos discriminatorios. Por lo tanto, el entorno laboral continúa siendo hostil, lo que provoca la represión de comportamientos y el ocultamiento de la identidad LGTBI. Las empresas deben adoptar medidas para sensibilizar a sus empleados y crear entornos inclusivos. Promover centros de trabajo inclusivos debe ser una meta esencial, no solo por sus ventajas en términos de productividad y motivación, sino por el valor intrínseco de respetar y cuidar a las personas.

Este escenario de múltiples barreras, tanto para acceder al empleo como para permanecer en él, afecta directamente en la capacidad del colectivo LGTBI de cotizar al Sistema de la Seguridad Social y, en consecuencia, su acceso a pensiones en el futuro. A pesar de los avances en derechos sociales y civiles, las personas LGTBI continúan enfrentando discriminación laboral, remuneraciones inferiores y dificultades para ascender en sus carreras, lo que limita sus contribuciones al sistema de pensiones. El histórico marco legal discriminatorio, como la Ley de Vagos y Maleantes y otras normativas que persiguieron y penalizaron la homosexualidad hasta fechas relativamente recientes, ha impedido que muchas personas mayores del colectivo LGTBI pudieran cotizar y acceder a pensiones contributivas o las pensiones de viudedad, lo que ha afectado su situación económica de los mayores LGTBI. En conjunto, los hogares LGTBI enfrentan mayores tasas de exclusión social debido a ingresos más bajos y empleos precarios, que subrayan la necesidad de medidas más inclusivas y equitativas.

La Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI representa un avance significativo en nuestro marco jurídico, abordando deudas pendientes con la comunidad LGTB. La inclusión explícita de la discriminación por orientación e identidad sexual en el marco legal permite que el colectivo ocupe un espacio que antes se le negaba. A pesar de las críticas y deficiencias de la ley, ha traído cambios positivos como la obligatoriedad de implementar protocolos contra el acoso y medidas que aseguren la igualdad en

[81] *Ibídem.*

empresas con más de 50 empleados, así como el rol crucial de la negociación colectiva. La creciente inclusión de cláusulas de protección LGTBI en los convenios colectivos es un indicio positivo, y se espera que esta tendencia continúe. La voluntariedad de incorporar estas medidas en la negociación colectiva puede ser más efectiva que su imposición, ya que todas las empresas, independientemente de su tamaño, deben adoptar la igualdad como un valor fundamental. No obstante, queda pendiente abarcar la protección social de los mayores LGTBI, pues, aunque el art.73 mantenía la voluntad de tener en mente a este colectivo, no ha cumplido con una de sus reclamaciones: la referente a las pensiones.

Finalmente, es importante destacar la dificultad de encontrar información sobre la situación laboral y social del colectivo LGTBI. La propia Ley 4/2023 reconoce en su preámbulo que hay una insuficiente investigación al respecto, y estudios indican que la temática LGTBI es una de las menos exploradas en los ámbitos de comunicación y ciencias sociales[82]. La mayoría de las investigaciones provienen de sindicatos o grandes asociaciones LGTBI. Es crucial revertir esta situación y buscar financiación que apoye este tipo de investigaciones, para ofrecer soluciones prácticas que favorezcan la creación de centros de trabajo inclusivos. La investigación no debe limitarse a describir las diferentes realidades, sino que debe proporcionar herramientas para involucrar a toda la sociedad en el cambio.

Es evidente que la lucha por la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI continúa siendo una tarea de gran envergadura. El marco legal debe seguir evolucionando para garantizar que todos los individuos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género (y de su edad) puedan disfrutar de los mismos derechos y oportunidades. La sensibilización y la educación en la diversidad son herramientas clave para lograr un cambio real y efectivo en la sociedad, promoviendo así una convivencia más justa y equitativa para todos.

BIBLIOGRAFÍA

American Psychological Association: *Sexual orientation, and gender diversity,* 2013, disponible en: https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual.

Andalucía Diversidad Lgbt: *Federación andaluza* Lgtb*, Tipos de identidad de género*, 2022, disponible en: https://andalucialgbt.com/tipos-de-identidad-de-genero/.

Alventosa del Río. J.: "*Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español",* Artesa, Madrid, 2008.

Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ilga): *Base de datos, Criminalisation of consensual same-sex sexual acts*, 2024, disponible en: https://database.ilga.org/criminalisation-consensual-same-sex-sexual-acts.

Alemany. P.: *Las condenas por odio contra el colectivo* Lgtbi *crecen un 25% en el último año, El país*, 2023, disponible en: https://elpais.com/sociedad/2023-09-21/las-condenas-por-odio-contra-el-colectivo-lgtbi-crecen-un-25-en-el-ultimo-ano-se-acerco-a-mi-golpeandose-el-pecho-y-me-dio-un-punetazo.html.

Archivo Histórico Provincial de Málaga: *La ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social,* 2018, disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/cultura/archivos_html/sites/default/contenidos/archivos/ahpmalaga/documentos/DocMes201810_3LeyPeligrosidad.pdf.

[82] Sánchez Soriano. J.J.: *"La investigación en comunicación LGTBI en España: estado de la cuestión y perspectivas de futuro"*, Revista Prisma Social, 2020, 28, págs.161–175, disponible en: https://revistaprismasocial.es/article/view/3358.

Archivo Histórico Provincial de Málaga: *Ley de Vagos y Maleantes,* 2018, disponible en: https://www.juntadeandalucia.es/cultura/archivos_html/sites/default/contenidos/archivos/ahpmalaga/documentos/DocMes201810_2LeyVagosMaleantes.pdf.

Arrúe Mendizábal. M.: *El derecho a la identidad sexual/género y a la libertad de expresión de género, Los avances en la protección sociolaboral de las personas trans*, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. Cef, *473*, 2023, disponible en: https://doi.org/10.51302/rtss.2023.18599.

Cabello Roldán. A.: *La situación actual de los nuevos modelos de familia en el ámbito sociolaboral: Especial atención a la monoparentalidad y a la homoparentalidad*, Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social, 2024, núm.9, disponible en: https://doi.org/10.24310/rejlss8202420339.

Cef, La protección sociolaboral en la «Ley trans», 2023, disponible en: https://www.laboral-social.com/ley-trans-medidas-laborales-normas-reformadas.html.

Cis: *Estudio número 3400: Encuesta sobre relaciones sociales y afectivas pospandemia (III)*, 2023, pág. 9, disponible en: https://www.cis.es/documents/d/cis/es3400marmt_a.

Felgtbi+: *Estado Socioeconómico* Lgtbi+*: Estado LGTBI*+ 2023, 2023, disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/11/I-Informe-Estado-socioeconomico_felgtbi.pdf.

Fundación BBVA: *Presente y futuro de la juventud española: una perspectiva socioeconómica*, Moonbok S.L, Madrid, 2023.

Gil d'avolio. W.: *Estado del odio: Estado* Lgtbi+ *2023, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más*, Madrid, 2023, disponible en: https://felgtbi.org/wp-content/uploads/2023/12/Informe_DDOO23_felgtbi.pdf.

Gil d'avolio. W.: *Diversidad en las empresas: Estado* Lgtbi + *2023*, Federación Estatal de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales y más, Madrid, 2023, disponible en:https://felgtbi.org/wpcontent/uploads/2024/02/InformeDiversidadEmpresa_felgtbi.pdf.

Ipsos: *España, entre los países del mundo con mayor población* Lgtb+, 2 de junio de 2023, disponible en: https://www.ipsos.com/es-es/pride-month-2023-9-of-adults-identify-as-lgbt.

Ipsos: *Lgbt+ Pride 2023: A 30-Country Ipsos Global Advisor Survey*, 2023, disponible en: https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2023-05/Ipsos%20LGBT%2B%20Pride%202023%20Global%20Survey%20Report%20-%20rev.pdf.

Imop Insights: *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*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Madrid, 2017, disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/2017/2017LGBTAmbitodelEmpleo.pdf

Instituto Bbva de Pensiones: *Las pensiones de las personas* Lgtbiq*: de la discriminación de ayer a la igualdad teórica actual, pero con muchos mayores* Lgtbi *sin derecho a pensión o con pensiones muy bajas*, 2023, disponible en: https://www.bbvamijubilacion.es/blog/las-pensiones-de-las-personas-lgtbiq-de-la-discriminacion-de-ayer-a-la-igualdad-teorica-actual-pero-con-muchos-mayores-lgtbi-sin-derecho-a-pension-o-con-pensiones-muy-bajas/.

La Moncloa: "*Yolanda Díaz y agentes sociales firman el acuerdo para la igualdad y no discriminación de las personas* Lgtbi *en el ámbito laboral*", 2024, disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/paginas/2024/260624-yolanda-diaz-lgtbi-ambito-laboral.aspx.

Observatorio andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia, Informe de situación LGTBIfobia en la comunidad andaluza, 2021.

Observatorio Andaluz contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia, Qué es la LGTBIfobia, 2019, disponible en: https://observatorioandaluzlgbt.org/que-es-la-lgtbifobia/.

Oecd: *Society at a Glance 2019: Oecd Social Indicators*, 2019, Oecd Publishing, Paris, pág.10, disponible en: https://doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.

Plataforma de Voluntariado de España: *Las mujeres trans son altamente discriminadas laboralmente*, 2023, disponible en: https://plataformavoluntariado.org/las-mujeres-trans-son-altamente-discriminadas-laboralmente/.

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española, Diccionario panhispánico de dudas: homofobia, 2024, disponible en: https://www.rae.es/dpd/homofobia.

Ruiz Navarro, J.l.: *Sinopsis del artículo 35 de la Constitución Española*, 2017 disponible en: https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=35&tipo=2.

Sánchez Soriano. J.j.: *"La investigación en comunicación Lgtbi en España: estado de la cuestión y perspectivas de futuro"*, Revista Prisma Social, 2020, 28, disponible en: https://revistaprismasocial.es/article/view/3358.

Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de Ccoo, Igualdad y Diversidad en los Convenios Colectivos: *Confederación Sindical de* Ccoo, 2022, pág.15, disponible en: https://www.ccoo.es/f88dd8d800482702dae2da4ee09c9831000001.pdf.

Ugt: *Es necesario dar un giro a la negociación colectiva para que represente a las personas* Lgtbi, 2022, disponible en: https://www.ugt.es/es-necesario-dar-un-giro-la-negociacion-colectiva-para-que-represente-las-personas-lgtbi.

Ugt: *Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral en España en 2023, Retos y soluciones*, Segunda edición, Comisión Ejecutiva Confederal, 2023, pág. 45, disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/Resumen%202023%20ejecutivo%20estudio%20situación%20personas%20LGTBI%20en%20el%20empleo_compressed.pdf.

Universidad de Málaga, Un estudio refleja la precariedad económica del colectivo de transexuales, Uma divulga, 2011, disponible en: https://www.umadivulga.uma.es/noticias/ciencias-sociales/un-estudio-refleja-la-precariedad-economica-del-colectivo-de-transexuales/.

VV. AA: Estudio exploratorio sobre la inserción sociolaboral de las personas trans, Ministerio De Igualdad, 2022, pág. 11, disponible en: https://www.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Informe_trabajo_trans20accesible.pdf.

Vives. J.: "Así nació el movimiento Lgbtiq+: los disturbios de Stonewall Inn de 1969 dieron origen a la lucha de la comunidad Lgbtiq+ por sus derechos" *La vanguardia,* 2019, disponible en: https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20190626/463020680357/stonewall-asi-nacio-movimiento-lgtbi.html.