

# Discriminación del colectivo LGTBI y sus efectos en el entorno laboral

---

Trabajo final de grado  
Curso académico 2016-2017  
Grado de Relaciones Laborales  
Universidad Autónoma de Barcelona



Fecha de entrega: 10/05/2017  
Tutor: Juan Miguel Garcia Nogueroles  
Profesor de sociología de la UAB  
Autora: Elena López Fernández

### EXTRACTO:

En el Franquismo, el colectivo LGTBI sufría una discriminación social, en la que era imposible identificar de forma expresa la discriminación en el entorno laboral. Mi trabajo se centra en demostrar que en pleno siglo XXI, después de haber transitado hacia las libertades de una democracia, la situación de discriminación no ha desaparecido.

Para analizar y demostrar la coyuntura actual, he entrevistado a personas pertenecientes al colectivo LGTBI que de alguna forma han sufrido discriminación en sus puestos de trabajo, he revisado también sentencias de Tribunales laborales, informes de sindicatos y asociaciones propias de colectivo. He utilizado esta metodología porque me ha sido imposible encontrar bibliografía al respecto.

Las conclusiones del estudio me llevan a afirmar que este colectivo sufre todavía hoy distintas formas de discriminación directa e indirecta, provocada tanto por empresarios/as como por compañeros/as de trabajo.

**Palabras claves: realidad social, discriminación, conflicto, normalización, igualdad.**

### ABSTRACT:

During the Francoist regime, there was such a social discrimination against LGTBI Collective, that it was imposible to distinguish any concrete form of discrimination in work environment. My final degree project focuses on proving that even after a long period of transition towards democracy liberties, almost in the middle of XXIst century, this discrimination situation have not desapeared.

To analyze and demonstrate the current conjuncture, I have interviewed some people from LGTBI collective that at some point have suffered discrimination because of their condition in their work environment. I have also analyzed some labour Courts decisions and labour union and collective associations reports. This is the methodology I used since it has been so hard to find any successful bibliography.

The project conclusion lead me to affirm that this collective is still suffering today several forms of direct and indirect discrimination, caused not only by employers or managers, but also from other work colleagues.

**Key words: social reality, discrimination, conflict, standardization, equality**

## INDICE

1.- INTRODUCCION :	5
2.- MARCO TEORICO	6
LA HOMOSEXUALIDAD DURANTE LA DICTADURA FRANQUISTA	6
3.- ACCIONES PARA LA NORMALIZACION	10
4.- LOS ORGANISMOS Y NORMAS INTERNACIONALES	19
5.- TIPOS DE DISCRIMINACION	22
6.-METODOLOGIA	25
7.- TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS	27
8.- ACTUACION EN LOS JUZGADOS	40
9.- COMPROMISO SOCIAL Y LABORAL DE LOS SINDICATOS RESPECTO AL COLECTIVO LGTBI	48
10.- ACCIONES DE LAS EMPRESAS PARA ABOLIR LA DISCRIMINACION POR ORIENTACION O IDENTIDAD SEXUAL	51
11.- CONCLUSIONES	53
12.- ABREVIATURAS	57
13.- REFERENCIAS	58
13.1- BIBLIOGRAFIA	58
13.2- REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES	60
13.3 - WEBGRAFIA	61
14.-ANEXOS	62

## 1.- INTRODUCCION :

La realidad del colectivo LGTBI todavía en el siglo XXI, es una situación de conflicto y discriminación en bastantes entornos sociales y laborales.

Mi trabajo versará, desde un punto de vista sociológico, a partir de la introducción de la historia de este colectivo desde el franquismo hasta el día de hoy. Con la entrada de la democracia en España, el país debe adaptarse a las resoluciones y directivas Europeas y en consecuencia evolucionar en los temas vinculados a la identidad y orientación sexual distinta a la heterosexual, debiendo respetar los derechos humanos legislados en la Constitución de 1.978.

Analizaré si las Instituciones gubernamentales se han comprometido a legislar con el fin de conseguir la plena normalidad e igualdad laboral y profesional de las minorías sexuales, y también como se pronuncian los jueces en los casos de discriminación ataques homófonos o el uso de lenguaje despectivo.

Intentaré mostrar si las empresas respetan las leyes y normativas para favorecer la normalización e igualdad de sus empleados y si los sindicatos les representan y protegen .

## 2.- MARCO TEORICO

### LA HOMOSEXUALIDAD DURANTE LA DICTADURA FRANQUISTA .

En este apartado, voy a centrarme en la España de principios del siglo XX hasta nuestros días para poder analizar como ha evolucionado la situación de discriminación del colectivo LGTBI en la sociedad y en el entorno laboral.

Con la finalización de la guerra civil Española y la investidura como jefe supremo del Estado de Francisco Franco, caudillo de España y la promulgación de su dictadura fascista el 18 de julio de 1.939, se inicia en el país una época sombría, apoyada por la Iglesia Católica que fue la encargada del control de la educación religiosa y la decencia pública y privada.

“La mujer y los maricas son dos seres imperfectos e inútiles a los que hay que recluir: a los unos en la cárcel, y a las otras, en el redil del hogar, con el deber primordial de criar a unos hijos y apaciguar la concupiscencia del esposo”.<sup>1</sup>

Como ejemplos de la situación de represión se puede citar al poeta Federico García Lorca, fusilado en 1.936 no solo por republicano, sino también por su tendencia homosexual, o al popular Miguel Molina, cantante de cuplés, que a pesar de seguir trabajando en la inmediata posguerra, en teatros de Madrid por un salario minúsculo pagado por un empresario falangista, finalmente tuvo que exiliarse en 1.943 a Argentina, tras haber sido apalizado en un descampado de Madrid.

La Ley de de 1.933 de Vagos y Maleantes (LVYM) del CP español aprobada de forma consensuada por todos los grupos políticos para tratar la supervisión de rufianes sin oficio conocido, proxenetas, pederastas y enfermos mentales, fue modificada en 1.954 por el gobierno de Franco y los homosexuales pasan a formar parte del grupo de delincuentes.

---

<sup>1</sup> SORIANO GIL,M.ANGEL, *La marginación sexual en la España de la Transición*. Barcelona. EGALES,S.L. 2005. Pag.83

La Ley no sancionaba los delitos ni incluía penas, sino que tomaba medidas de alejamiento, control y retención de individuos hasta que su peligrosidad se hubiese determinado. En el caso de los homosexuales se les internaba en establecimientos de trabajo o colonia agrícola que tenían parecido a campos de concentración, para convencerles y aplicarles terapias para que abandonasen su sexualidad invertida. Se les prohibía residir en determinados lugares o territorios y tenían obligación de comunicar su domicilio.

En la ley dictada en 1.970 el gobierno del dictador promulga la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, que sustituye a la Ley de Vagos y Maleantes, se elimina la ambigüedad de las personas y el concepto homosexual y en la introducción se especifica que “La ley se preocupa de la creación de nuevos establecimientos especializados donde deberán cumplirse las medidas de seguridad, ampliando los de la anterior legislación con los nuevos de reeducación para aquellos que realicen actos de homosexualidad; establecimientos que dotados del personal especializado, garantizaran la reforma y rehabilitación social del peligroso, con medios de la más depurada técnica y mediante la intervención activa y precisa de la autoridad judicial especializada. Estos son los fines sociales y humanos que persigue la Ley, no limitados a una pragmática defensa de la sociedad, sino con los ambiciosos propósitos de servir con los medios más eficaces a la plena reintegración de los hombres y las mujeres que, voluntariamente o no, hayan podido quedar marginados de una vida ordenada y normal”.<sup>2</sup>

A los reclusos se les internaba en los centros especificados por la ley, en las cárceles de Badajoz y Huelva. En Barcelona se les recluía en el penal de la Modelo (en condiciones mucho peores que las anteriores), por un periodo de 6 meses a 5 años y, cuando salían a la calle, se les prohibía visitar algunos establecimientos públicos, imponiéndoles adicionalmente vigilancia de los delegados policiales. A esta situación hay que añadir la dificultad que tenían para encontrar un puesto de trabajo por tener antecedentes penales. “Daba igual que tuvieses posibilidades para subsistir o no, eso no importaba. Esta situación oblige

---

<sup>2</sup> BOE 187 , 6/8/1970 *Objetivo noveno de la introducción de la Ley*

a muchos de nosotros a aceptar trabajos en condiciones de semi esclavitud y con el constante sobresalto de atravesar la imaginaria, que era la otra acera. La peligrosa acera de enfrente. A otros los forzó a ejercer la prostitución”<sup>3</sup>

Las personas encarceladas respondían al perfil declarado peligroso social y eran en su mayoría hombres emigrantes de las zonas rurales de España, su edad estaba comprendida entre los 20 a 40 años, con un estatus social bajo y residentes en Madrid o Barcelona. ”Sus oficios estaban relacionados con la hostelería, el espectáculo, la marina o la peluquería. Habían pocos estudiantes, funcionarios o profesiones liberales”<sup>4</sup>

He querido extenderme en la historia, para poder constatar que en esta realidad social de marginación social suprema que el colectivo LGTBI sufrió durante décadas no se puede valorar la discriminación laboral de una forma específica, sino que en la sociedad de forma integral existía la exclusión homofóbica. Uno de los pocos ejemplos que están recogidos en la literatura y que hace referencia a la memoria histórica de las personas no heterosexuales, es la que dictó mediante una orden del 1 de febrero de 1.971 del Ministerio de Educación y Ciencia se regulaba la tramitación de dispensas de ejercicios para cursar los estudios de Magisterio y el reconocimiento de aptitudes para el ingreso en el Cuerpo de Magisterio Nacional de Enseñanza Primaria<sup>5</sup>.

La norma inhabilitaba a los homosexuales porque lo valoraba como una enfermedad y por tanto no podían conseguir el certificado imprescindible para poder ejercer la profesión.

---

<sup>3</sup> SOSA MACHIN, M.A. 2006. *Viaje al centro de la Infamia*. Las Palmas de Gran Canaria. ANROAT EDICIONES. Pag.83

<sup>4</sup> OLMEDA, FERNANDO, 2004. *El látigo y la pluma, homosexuales en la España de Franco*. Madrid, OBERON, Grupo ANAYA. Pag 173

<sup>5</sup> BOE num. 37, de 12 de febrero de 1.971. Pag. 2303 a 3305



Ignacio López, funcionario de un Ministerio, recuerda que como que no era fácil despedirlos, lo que se hacía era dificultarles el ascenso<sup>6</sup>.

Si para los homosexuales era complicado encontrar un trabajo por tener un historial delictivo para los transexuales era utópico y debían acabar trabajando en salas de fiesta o dedicarse a la prostitución, sufriendo todos ellos, una doble discriminación, la laboral y la social. “Como el caso de Silvia , que en 1.973 de desplazó de Barcelona a la Costa Brava , creyendo que la sería fácil encontrar un trabajo en los hoteles y donde su aspecto no importaría, pero al oír su voz le preguntaban si era un hombre o una mujer y escandalizados , le respondían que allí no querían gente así”<sup>7</sup>

En la Dictadura de Franco el país sufría un retraso social , político y económico, que en controversia con lo que estaba sucediendo en Europa entre 1.945 y 1.965 , donde se originaron distintos movimientos pro-homosexuales (Francia\_Arcadie ,Holanda\_El Coc, Suiza el Dear Kreis/Le Cercle, Belgica\_CCL/COC) que se dedicaban a trabajar por la integración social y laboral para que las personas gays y lesbianas no tuvieran que renunciar a su propia condición, pretendiendo terciar para la abolición de los CC y CP de las leyes anti homosexuales.

---

<sup>6</sup> OLMEDA, FERNANDO, 2004. *El latigo y la pluma, homosexuales en la España de Franco*. Madrid, OBERON,Grupo ANAYA. Pag.220-221

<sup>7</sup>ERES RIGUEIRA, J.BENITO&VILLAGRASA ALCAIDE,CARLOS, *Homosexuales y Transexuales: Los otros represaliados y discriminados del Franquismo, desde la memoria historica ..* Pag 57 y 58.

### 3.- ACCIONES PARA LA NORMALIZACION

En España, el 20 de noviembre de 1975 fallece Francisco Franco y al mismo tiempo que partidos políticos y sindicatos salen de la clandestinidad, lo hace también el movimiento gay fundando el “Front d’alliberament Gai de Catalunya” (FAGC), participando en muchos de los mítines que realizaban los partidos políticos de izquierdas, aunque “la ley de peligrosidad y Rehabilitación social entre la muerte de Franco y 1.980 continuó reprimiendo a los homosexuales durante la transición, especialmente a los transexuales.”<sup>8</sup>

La primera petición reivindicativa del FAGC fue la exclusión de los homosexuales de la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social, y la segunda fue conseguir en 1.980, la legalización de los colectivos de gays y lesbianas.

En 1.982 el PSOE llega al gobierno de España y a partir de este giro político a la izquierda finalizan de una forma definitiva las intervenciones policiales a los locales gais, es el principio de un cambio social. Ante esta nueva realidad social incipiente, “los movimientos de gays y lesbianas finalizan el activismo de la vía revolucionaria y se centran en reclamar derechos civiles y sobre todo luchar contra el VIH”<sup>9</sup>. En consecuencia, todavía no se puede hablar de si existe o no discriminación en el entorno laboral de una forma precisa, pero si es cierto que en España aún quedan algunos años de conflicto, desigualdad, marginación social y en consecuencia profesional.

La evolución jurídica, a partir de la Constitución Española de 1.978 entre legislación y normativa, regulariza en tres fases las relaciones homosexuales:

---

<sup>8</sup> ERES RIGUEIRA, J.BENITO&VILLAGRASA ALCAIDE,CARLOS, *Homosexuales y Transexuales: Los otros represaliados y discriminados del Franquismo, desde la memoria histórica* .. Pag 143

<sup>9</sup> ERES RIGUEIRA, J.BENITO&VILLAGRASA ALCAIDE,CARLOS, *Homosexuales y Transexuales: Los otros represaliados y discriminados del Franquismo, desde la memoria histórica* . Pag 183

- 1) Se derogan determinados artículos de la ley de Peligrosidad y Rehabilitación social, mediante la ley de 26 de diciembre de 1.978, que despenaliza las relaciones homosexuales libremente aceptadas.
- 2) Se reforma el CP de 1.973, mediante la ley orgánica 8/1983 , que da protección a la igualdad y excluye la discriminación por razones de orientación sexual.
- 3) Reconocimiento social de la homosexualidad y las uniones estables del mismo sexo en varias materias, entre ellas “a partir de los años 90 los ayuntamientos de Mollet, Castelldefels y Badalona entre otros, reconocen a través de convenios colectivos a los 15 días de matrimonio o parejas de hecho”<sup>10</sup>

En el Estatuto de los trabajadores, aprobado en el boletín del Estado de 10 de marzo de 1.980, se incluyen los siguientes artículos antidiscriminatorios:

- Artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores

*En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*

-Artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores

*En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones,*

---

<sup>10</sup> MIRABET I MULLOL, ANTONI ,2000. *La Homosexualidad en el siglo XXI*. Barcelona, EDITORIAL CLARET Pag.125

*discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

-Artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores

*Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad, o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil condición social, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado Español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante la reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.*

Jurídicamente y a pesar de los obstáculos el país avanza progresivamente, “aunque no en todos los ámbitos por igual, ya que es quizás en el ámbito laboral y de la seguridad social donde esta evolución se ha visto mas sesgada. A pesar de las distintas reformas del Estatuto de los trabajadores y de la Ley General de la Seguridad Social, los avances han sido tímidos y no han visto recogidos en las normas, por ejemplo la equiparación al derecho a prestación de viudedad o a los permisos de enfermedad grave o defunción del conyugue de las personas heterosexuales, que solo han sido recogidos en la ampliación de convenios colectivos”<sup>11</sup>

Consecuencia de las directivas 2000/43 y 78/CE en España se aprueba la Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y de orden social que en su capítulo III, título II que recoge las pautas para el principio de igualdad de trato.

<sup>11</sup> MIRABET I MULLOL, ANTONI ,2000. *La Homosexualidad en el siglo XXI*. Pag.125

La Ley 13/2005, aprobada el 1 de julio, por la que modifica el CC en materia de derecho a contraer matrimonio entre personas del mismo sexo, da un paso más en la adquisición y normalización de los derechos del colectivo LGTBI, esta ley en Catalunya fue precedida por la ley 10/1998 de 15 de junio en referencia a la unión estable de parejas, que incluyó a las parejas homosexuales aunque con características diferenciadas, quedando en igualdad de condiciones en materia de permisos laborales, los derechos de los funcionarios de la Generalitat de Catalunya, según el art 27 de la Ley, en el caso de:

-Permiso por enfermedad grave o muerte del conviviente de dos días si sucede en la misma localidad de la ubicación laboral o de cuatro días si el funcionario reside en una localidad distinta.

-Reducción de la jornada en un tercio o mitad en caso de incapacidad física del conviviente.

Catalunya es pionera en el Estado Español de los derechos del colectivo LGTBI; así el 28 de junio de 2005, a través del Departamento de Presidencia, coordina y pone en marcha el *Plan Interdepartamental para la No Discriminación*. “El documento se redacta con la participación de entidades GLT que han sido las verdaderas impulsoras de los cambios sociales y jurídicos. El gobierno aprueba un texto normativo pionero en la Unión Europea por su abasto y ámbito de aplicación con la voluntad de zanjar la exclusión de gais, lesbianas y transexuales, con la finalidad de asumir la pluralidad de sus ciudadanos”<sup>12</sup>

Con este plan el gobierno de Catalunya quiere conseguir cualquier tipo de discriminación en varios ámbitos, como el legislativo y jurídico, salud, educación y formación, cultural y ocio, comunicación, bienestar, participación y solidaridad, y también en el ámbito laboral, para que a través de la igualdad legal se logre el fin de la discriminación social.

---

12 PLAN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA NO DISCRIMINACION DE LAS PERSONAS HOMOSEXUALES Y TRANSEXUALES. GENERALITAT DE CATALUNYA 2006. Pag. 11

Propuestas en el ámbito laboral:

- a) Proponer un nuevo acuerdo marco de las relaciones laborales donde la homosexualidad y la transexualidad estén recogidas.

*Acción de gobierno 2.a.1: El Departamento de Trabajo impulsará una resolución relativa a las relaciones laborales que contenga claramente la no discriminación a la homosexualidad y a la transexualidad y que haga referencia a la Directiva 2000/78/CE.*

- b) Establecer y garantizar mecanismos de conocimiento de la normativa no discriminatoria. Incidir de forma especial en el conjunto de sectores empresariales y laborales.

*Acción de gobierno 2.b.1: El Departamento de Trabajo impulsará sesiones informativas y divulgativas a los representantes de los diversos sectores empresariales.*

*Acción de gobierno 2.b.2: El Departamento de Trabajo impulsará sesiones informativas a los responsables de la inspección laboral.*

- c) Favorecer la inclusión y la promoción de los derechos laborales de lesbianas, gays y transexuales por el conjunto de fuerzas sindicales.

*Acción de gobierno 2.c.1: Instar al conjunto de fuerzas sindicales a que impulsen medidas inclusivas en los convenios colectivos de todos los sectores laborales.*

*Acción de gobierno 2.c.2: Instar al conjunto de fuerzas sindicales a que hagan llegar a los centros de trabajo la normativa específica de no discriminación.*

- d) Promover campañas específicas sobre la no discriminación en los lugares de trabajo y en el empleo.

*Acción de gobierno 2.d.1: El Departamento de Trabajo impulsará campañas divulgativas de la Directiva 2000/78/CE, de no discriminación*

*de las minorías sexuales en el trabajo, entre todos los sectores y los ámbitos implicados en las relaciones laborales.*

*Acción de gobierno 2.d.2: Recomendar al conjunto de sindicatos de los diversos sectores que impulsen campañas divulgativas sobre la no discriminación de la Directiva 2000/78/CE a todos los trabajadores y trabajadoras.*

*Acción de gobierno 2.d.3: El Departamento de Trabajo impulsará la publicación de una guía sobre las buenas prácticas empresariales y de relaciones laborales que incluya recomendaciones y prácticas para la no discriminación de las minorías sexuales en el lugar de trabajo.*

*Acción de gobierno 2.d.4: Recomendar al conjunto de sindicatos de los diversos sectores que impulsen la publicación de una guía sobre relaciones laborales que recoja los principios de no discriminación de la Directiva 2000/78/CE y la haga llegar a los trabajadores y trabajadoras.*

- e) Promover la formación permanente y el conocimiento sobre temas de no discriminación por orientación sexual y sobre género. Promover el conocimiento de los términos y la aplicación de la Directiva 2000/78/CE. Acción de Gobierno 2.e.1: *El Departamento de Trabajo incorporará en sus planes y programas de formación el conocimiento de la diversidad afectivo sexual y de género, así como el conocimiento de la Directiva 2000/78/CE.*

- f) Promover e incentivar la igualdad de contratación para las personas transexuales respetando su formación y sus profesiones.

*Acción de gobierno 2.f.1: Impulsar una encuesta y un posterior estudio sobre la relación entre empleo y géneros, con la participación de sindicatos, el Instituto Catalán de las Mujeres y el Departamento de Trabajo, en el marco de un estudio global sobre la transexualidad.*

Estas propuestas se materializan en la aprobación de la Ley del Parlamento de Catalunya, 11/2014 del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, bifobia y la transfobia, en la que en su capítulo III. Mercado de trabajo, Art.20 Integridad al derecho de igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI, manifiesta:

*1.El departamento competente en materia de trabajo debe de tener en cuenta en sus políticas, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género.*

*2. Las empresas deben de respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI. Por esta razón, han de adoptar medidas que sean objeto de negociación y si corresponde se han de acordar con los representantes legales de los trabajadores*

*3. El Gobierno tiene que impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad y no discriminación, para promover las medidas de fomento pertinentes, especialmente orientadas a pequeñas y medianas empresas que deben incluir el soporte técnico necesario.*

Y en el artículo 21 de la misma Ley, donde se pretende a través de medidas y actuaciones para la ocupación como:

Recoger acciones para garantizar a través de la Inspección de Trabajo los plenos derechos en contratación, condiciones de trabajo y ocupación de las personas LGTBI, tanto al personal de la Administración de la Generalitat, adaptando e incorporando inserciones laborales y criterios de igualdad de oportunidades e incentivando a sindicatos y empresarios a realizar campañas divulgativas donde se promueva los espacios de diálogo social en los que se adopten medidas inclusivas y cláusulas antidiscriminatorias, distinguiendo a las Empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y desplegando estrategias para la inserción laboral de las personas transgénero



A nivel del CP español se recoge también la penalización por discriminación concretamente es sus artículos:

- *CAPÍTULO IV. De las circunstancias que agravan la responsabilidad criminal. Art. 22.4. Cometer el delito por motivos racistas, antisemitas u otra clase de discriminación referente a la ideología, religión o creencias de la víctima, la etnia, raza o nación a la que pertenezca, su sexo, orientación o identidad sexual, razones de género, la enfermedad que padezca o su discapacidad.*

- *CAPÍTULO IV. De los delitos relativos al ejercicio de los derechos fundamentales y libertades públicas, Art.510 1. Serán castigados con una pena de prisión de uno a cuatro años y multa de seis a doce meses:*

- *a) Quienes públicamente fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.*
- *b) Quienes produzcan, elaboren, posean con la finalidad de distribuir, faciliten a terceras personas el acceso, distribuyan, difundan o vendan escritos o cualquier otra clase de material o soportes que por su contenido sean idóneos para fomentar, promover, o incitar directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo, o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.*

Sin la inclusión social no existe la no discriminación en el entorno laboral, es necesaria la máxima legislación posible , para normalizar la situación social y laboral de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, tal y como afirman “ Los fundadores de la Inmobiliaria El Idealista, los hermanos Encinar, la clave está en normalizar lo que ya de por sí es normal”<sup>13</sup>

En definitiva, es necesaria la aprobación de leyes promovidas por las organizaciones de trabajadores, así como de asociaciones pertenecientes al colectivo LGTBI , que prohíban la discriminación contra las personas LGBT en el lugar de trabajo y en la sociedad en general, para que se produzca un giro efectivo y real hacia la normalización.

---

<sup>13</sup> El Diario.es . 13.3.2016

#### 4.- LOS ORGANISMOS Y NORMAS INTERNACIONALES

En 1.981, la Asamblea del Consejo de Europa observa que la homosexualidad todavía padece discriminaciones y que tanto hombres como mujeres deben de tener autodeterminación sexual. Entre otras cosas, la Asamblea invita a los Estados miembros a “asegurar la igualdad de trato de los homosexuales en lo referente al trabajo, remuneración y seguridad social, especialmente en el sector publico”<sup>14</sup> e invita al Consejo de Ministros a que la OMS (Organización Mundial de la Salud) elimine a la homosexualidad de la Clasificación Internacional de enfermedades y lo hace con doble finalidad “que la teoría de que la homosexualidad es un trastorno mental no está fundamentado en estudios médicos ni científicos sólidos”<sup>15</sup> ( En 1.973, Robert Spitzer, psiquiatra Norteamericano, realizo un estudio para diagnosticar si la orientación sexual estaba relacionada con algún tipo de enfermedad psiquiátrica, y el resultado fue negativo) y “que esta etiqueta de trastorno mental les ocasionaba enormes hándicaps en su realización social, profesional y psicológica”<sup>16</sup>

En 1.984 el Parlamento Europeo añade a la lista de la Asamblea de 1.981 y recomienda también a los gobiernos de los estados miembros, una serie de derechos civiles, como que las parejas de homosexuales puedan contraer matrimonio con los privilegios que éste otorga a las parejas heterosexuales o al derecho de adoptar y criar a sus hijos.

Posteriormente, en el año 1992, la OMS (Organización Mundial de la Salud) excluye del listado de trastornos psicológicos la orientación sexual de cada individuo.

En Europa se confeccionan diversas resoluciones y directivas para la igualdad y en contra la homofobia en diversos contextos, entre ellos el entorno laboral:

---

<sup>14</sup> MIRABET I MULLOL, ANTONI ,1984. *Homosexualidad hoy*. Barcelona, EDITORIAL HERDER, S.A. Pag.47

<sup>15</sup> MIRABET I MULLOL, ANTONI ,1984. *Homosexualidad hoy*. Pag.47

<sup>16</sup> MIRABET I MULLOL, ANTONI ,1984. *Homosexualidad hoy*. Pag.47

- Directiva 2000/43/CE que prohíbe la discriminación a causa del origen racial o étnico. Identifica el principio de no discriminación, es decir, identifica lo que la sociedad en general, identifica como intolerable.

-Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación

-Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

-Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2013/2183(INI)):

C. No discriminación en el empleo:

*i) La Comisión debe prestar especial atención a la orientación sexual a la hora de supervisar la aplicación de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación , y a la identidad de género a la hora de supervisar la aplicación de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación;*

*ii) Conjuntamente con las agencias pertinentes, la Comisión debe formular directrices que especifiquen que las personas trans e intersexuales entran dentro de la acepción de «sexo» de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación;*

*iii) Es necesario instar a los organismos que trabajan en pro de la igualdad, así como a los sindicatos y las organizaciones de empresarios, a que informen sobre sus derechos a las personas”<sup>17</sup>*

---

<sup>17</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2013/2183(INI)) .Pág. 5

## 5.- TIPOS DE DISCRIMINACION

La discriminación es un comportamiento social que consiste en que una persona o un grupo estigmatice y separe a otra persona o grupo como consecuencia de considerarlo en algún aspecto (raza, sexo, religión, edad, entre otros) inferior a él/ella o ellos/as.<sup>18</sup>

A lo largo del trabajo se utilizan conceptos concernientes a diversos ámbitos, es por este motivo que a os detalle los más importantes, para que queden clarificados en el análisis:

### TIPOLOGIA 1

#### ➤ DISCRIMINACIÓN DIRECTA

“Situación en la que se encuentra una persona que es, ha estado o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género o la expresión de género, de una manera menos favorable que otra en situación análoga”<sup>19</sup>

Ejemplos: en una oferta de empleo se especifica...”abstenerse personas de gays o lesbianas o personas transexuales”.

#### ➤ DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

“Situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica pretendidamente neutra pueden ocasionar en lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros o intersexuales una desventaja particular respecto a personas que no lo son”<sup>20</sup>

“Cuando por las circunstancias personales y/o sociales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores una disposición legal o reglamentaria, una

<sup>18</sup> ABC (2017) <http://www.definicionabc.com/social/discriminacion-directa-e-indirecta.php>

<sup>19</sup> DOGC. Num.6730, 17-10-2014, Llei 11/2014 art. 4.a), del 10 de octubre.

<sup>20</sup> DOGC. Num.6730, 17-10-2014, Llei 11/2014 art. 4.a), del 10 de octubre

cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esa finalidad no sean adecuados y necesarios”<sup>21</sup>

Ejemplo: Dentro de una empresa, todos los trabajadores o trabajadoras del colectivo LGTBI que se encuentran en las categorías profesionales más bajas, y no acceden a la promoción ni a determinados tipos de trabajo, tampoco a la formación etc.

Al ser una discriminación encubierta, es la más difícil de detectar, solo es posible hacerlo a partir de los efectos que produce para el colectivo discriminado.

## TIPOLOGIA 2

Esta tipología pueden englobarse dentro de las anteriores, dependiendo de cómo la persona sufre la discriminación, es decir estas categorías se incluyen dentro de las discriminación directa o indirecta en la medida que la persona soporta algún tipo de exclusión.

- “VEJACION: En el CP Español, infracción castigada como falta que consiste en amenazar, perseguir, perjudicar o hacer sufrir a alguien.
- ACOSO POR RAZON DE ORIENTACION SEXUAL O POR IDENTIDAD DE GENERO: Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género de una persona que como finalidad provoque el efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

---

<sup>21</sup> Cartel de UGT 2013. *Contra la discriminación, el racismo y la xenofobia. Conocimiento, solidaridad y respeto mutuo*. Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. Pag. 5 y 6.

- **DISCRIMINACION POR ERROR:** Situación en que una persona o grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, como consecuencia de una apreciación errónea.
- **DISCRIMINACION POR ASOCIACION:** Situación que sufre una persona cuando es objeto de discriminación por orientación sexual o identidad de género como consecuencia de su relación con una persona perteneciente al colectivo LGTBI.”<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Observatorio Contra la homofobia .*El estado de la LGTBIfobia en Catalunya* .Barcelona. Pag.7



## 6.-METODOLOGIA

A partir de este punto del trabajo, voy a situarme en la posible hipótesis de discriminación que sufre el colectivo LGTBI en Catalunya en el entorno laboral y para poder materializarlo he basado mi trabajo de campo en la ciudad de Barcelona y su área metropolitana, realizando entrevistas a personas diversas, y realizando un análisis documental de varias sentencias judiciales donde los Jueces y tribunales han tenido que pronunciarse respecto a situaciones pretendidamente discriminatorias de personas con una orientación sexual distinta a la heterosexual.

Las entrevistas realizadas pretenden averiguar si existe alguna de las siguientes tipologías de discriminación para este colectivo en el entorno laboral:

### Tipología 1

- Discriminación directa
- Discriminación indirecta

### Tipología 2

- Vejación
- Acoso por razón de orientación sexual, la identidad de género
- Discriminación por error
- Discriminación por asociación

-Las personas entrevistadas son las a continuación relacionadas:

<b>Sara</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mujer lesbiana ,30 años</li> <li>•Quería ser madre</li> </ul>
<b>Sebastián</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Hombre transexual, 37 años</li> <li>•Sin cambio de nombre en el DNI</li> </ul>
<b>Gina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Mujer transexual, 48 años</li> <li>•Actualmente es miembro del Comité de Empresa</li> </ul>
<b>Javi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Hombre homosexual, 40 años</li> <li>•Actualmente tiene un mando intermedio en la compañía</li> </ul>
<b>Bart</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Hombre transexual, 26 años</li> <li>•Muy formado académicamente</li> </ul>

Siendo las sentencias analizadas las siguientes:

1

- **Juzgado de lo Social num. 33 de Madrid**
- **STS 74/2005**
- **2005 de 21 de febrero**
- Lesión al derecho de intimidad personal del trabajador y discriminación por homosexual

2

- **Sala 2ª. del Tribunal Constitucional**
- **STC 41/2006**
- **2006 de 13 de febrero, contra la Sala de lo Social num.24 y del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 23/6/2003, dictada en recurso de suplicación num 2089/2003**
- Relación conflictiva entre el trabajador y el superior, motivada por la orientación sexual del primero. En el relato de los hechos se declaran probados los comportamientos despectivos del superior respecto a su orientación homosexual, así como una organización y distribución del trabajo que le perjudicaba por sobrecargarlo en sus obligaciones.

3

- **Tribunal Superior de Justicia de Madrid**
- **Sentencia num.00548/2010**
- **2010**
- A pesar de conocerse la orientación sexual se contrata al empleado; pero no es óbice para que en el transcurso posterior de la relación se hayan producido comportamientos o episodios de contenido discriminatorio a cargo de la empresa, de sus responsables o compañeros de trabajo, que desembocan en un despido.

4

- **Juzgado de lo penal n.23 de Barcelona**
- **Sentencia num 484/**
- **2013 de 25 de noviembre**
- Revelación de secretos de 2 empleados homosexuales, por parte de la empresa, a partir de fisgonear en sus correos personales, que les llevaron a sufrir reiteradas humillaciones. No se respetó la ley de protección de datos.

5

- **1ª sanción en base a la Ley antihomofóbica 11/2014 de la Generalitat de Catalunya**
- En diciembre 2016 , La Conselleria de Treball impone la primera sanción económica de 300€ por insultos homofóbicos a un trabajador.

## 7.- TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS

A pesar de las directivas y leyes promulgadas en Europa y España, todavía queda mucho camino para llegar a la normalización e igualdad en la sociedad y en consecuencia en el entorno laboral. A pesar de los avances legislativos y la apertura de la sociedad, la discriminación social y laboral, todavía en el siglo XXI, están estrechamente vinculadas entre sí.

Teniendo en cuenta el tiempo que permanecemos en el trabajo es fundamental que se lleve a cabo la inserción en el contexto laboral, esto supone que debe facilitarse a cada una de las personas que componen la empresa, a que puedan percibir el sentirse consideradas, reconocidas y apreciadas tal y como son o sienten.

Como ya hemos visto, aunque en nuestro país ya existe una postura jurídico-política en pro de la igualdad de las personas que se manifiesta en la lucha contra la violencia sexista y el reconocimiento a contraer matrimonio entre las personas de un mismo sexo, las praxis sociales difieren bastante en promover la igualdad y en el ámbito laboral existe una predisposición a ocultar las alternativas que se alejan de la hetero-normalidad.

En el contexto privado, la personas gays, lesbianas, transexuales y bisexuales, cada vez mas viven su sexualidad desde la visibilidad, entretanto que en el entorno laboral, se da una negativa a revelar su sexualidad por temor a ser repudiados/as o a que las condiciones laborales padezcan alteraciones y, como no, en demasiadas ocasiones miedo al despido que es la peor de las situaciones que un/a trabajador/a puede recibir.

Las entrevistas realizadas las he clasificado en función del tipo de discriminación, directa o indirecta, que han soportado y especificando en cada una de ellas el tipo de discriminación vivida en función de la tipología núm. 2.

### a) DISCRIMINACION DIRECTA

A Sebastián, transexual, mi segundo entrevistado y vigilante de sala de un museo privado, licenciado en filosofía, de 37 años, considera que día a día es discriminado, pero en este caso por sus compañeros/as de trabajo. Aunque era mucho peor al principio, hace 10 años cuando empezó a trabajar en la empresa, cuando todavía no se había aprobado la ley que permite modificar el nombre y por tanto en su DNI constaba en nombre de chica, pero su físico, debido a los diversos tratamientos médicos a los que ya se había sometido, estaba en un rol totalmente masculino.

Al contratarlo, él quiso comentarlo con su jefe, para evitarse problemas, es decir se aseguró que la empresa, no tuviese inconveniente en emplearle a pesar de su identidad transexual, ya que le estaban contratando sin ver su aspecto que entraba en controversia con su DNI. (Las oficinas centrales se encontraban alejadas del centro donde iba a prestar sus servicios). A lo que el responsable replicó aclarándole que ser transexual no entraba en contradicción para desarrollar correctamente las tareas de su puesto de trabajo.

Pero el responsable no tuvo cuidado, no aplicó la ley de protección de datos y dejó el contrato, DNI y nomina de Sebastián por encima de su mesa, hecho que hizo que todos los que estaban por la oficina pudieran ver que la identidad de Sebastián era la de transexual.

A partir de ese momento sus compañeros/as empezaron a ejercer vejaciones tales como que se le acercaban disimuladamente y le tocaban los pechos, le hacían comentarios desagradables y discriminatorios, o le practicaban pequeños hurtos en su taquilla situada en el vestuario donde habitualmente se cambiaba.

*“Los compañeros empezaron a tocar las narices, porque venían y te tocan el pecho como aquel que no quiere la cosa, te hablan en femenino a ver si tu saltas. Como que cada día tengo que cambiarme en el vestuario, pues de vez en cuando he sufrido pequeños hurto y a lo largo de todo este tiempo han pasado muchas cosas, bromas de mal gusto, comentarios...”*

Todo esto sucedía a lo largo de estos diez años. Sebastián conoció a la que hoy es su pareja en el centro de trabajo y un día un vigilante de seguridad le faltó al respeto a su novia y posteriormente a él.

*“Un vigilante de seguridad muy mal educado le faltó primero el respeto a ella y después me lo faltó a mí. “*

Trasladaron la queja a la Dirección y ésta les dijo que había hablado con el vigilante pero la situación era tensa pues no hubo un cambio de actitud.

*“En reiteradas ocasiones nos quejamos, se lo dijimos al Jefe y nada. Dijo que hablo con él, pero el otro siguió en sus trece y aquí no ha pasado nada.*

Finalmente consultó a una asociación institucional pero le ayudaron poco.

*“Lo comunique a un organismo de atención al colectivo LGTBI de Catalunya, pero esta gente o no tiene medios o no quiere trabajar o no lo sé muy bien, pero no terminaron de echarme una mano”*

Hoy en día, si entra a trabajar alguna persona nueva, le incordian con bromas desagradables pero, a diferencia del pasado, Sebastián hoy se siente apoyado ya que las leyes han cambiado y se siente fuerte para presionarlos, expresándoles que si continúan con su actitud les denunciara.

*“Hoy en día, de vez en cuando aun viene algún imbécil, que cuando se enteran vienen a fastidiarte, pero les digo que se metan en lo suyo. No soy una persona extraordinaria, pero trabajo exactamente igual de bien que otra. Los que te suelen venir a fastidiar no son precisamente los trabajadores del año”*

En el caso de Sebastián, podemos decir que la discriminación soportada, según la tipología núm. 2, es el de acoso por razón de la identidad de género ya que se atenta contra su dignidad, ya que se crea un entorno hostil, degradante, humillante y ofensivo para él y su novia y también vejatoria porque sus compañeros le perjudican y le hacen sufrir con sus bromas y comentarios de mal gusto.

Vemos como a pesar tener legislación, Cataluña está en la vanguardia mundial, a las personas nos cuesta aceptar lo que en nuestra sociedad y entorno laboral no

está normalizado y es por ello que debemos hacer introspección y preguntarnos si existe una igualdad real o la igualdad solo se queda a nivel legislativo.

Javi, mi cuarto entrevistado, homosexual de 38 años, trabajador de una multinacional del sector del automóvil. Hoy en día ocupa un puesto como mando intermedio del departamento de logística, pero cuando sufrió la discriminación, hace unos 12 años, era administrativo supliendo a otro empleado en el mismo departamento. Javi entró en la empresa como operario de una línea de montaje, y un día un administrativo del departamento de logística (al que llamaremos Sr. M) se puso enfermo por un largo periodo y la empresa le ofreció a Javi cubrir la vacante.

*“Recuerdo que en aquel tiempo, yo era más joven, me afectaba mucho los comentarios, lo que me decían, lo que pensaban, que me señalasen, que hiciesen coñas”*

Cuando el Sr. M. volvió, lo primero que hizo es ponerse unos guantes, coger un cubo lleno de agua y detergente y empezó a limpiar su mesa, teléfono, silla, accesorios, etc. porque en ese puesto de trabajo se sentó Javi durante el tiempo que él no estuvo.

*“Me pusieron en su puesto, mesa, silla y todo, mientras el tiempo que M estuvo de baja por enfermedad y cuando volvió y se enteró, públicamente delante de todos mis compañeros, cogió un cubo, unos guantes y desinfectante y empezó a limpiarlo todo, como si yo no estuviese delante. A parte de sentirme fatal, la reacción de la gente fue curiosa porque unos se reían y le seguían la coña y otros totalmente opuestos, dejaron de hablar al M., fue una situación muy radical.*

Algunos compañeros, siguieron al Sr. M, se reían y burlaban de la orientación sexual de Javi, otros se quedaron atónitos y el Sr. C. que era componente del Comité de Empresa trasladó a la primera línea, concretamente al jefe de recursos humanos, la situación que provocó el Sr. M.

*“Me sentí mal, y la reacción de la gente fue muy radical, unos se reían y seguían la coña riéndole las gracias o gente totalmente opuesta que se lo tomo muy mal,*

*incluso dejaron de hablar al acosador, fue todo muy radical. De hecho, cuando me pediste hacer la entrevista, me hizo evocar toda la situación, porque es como si hubiese tapado lo que sucedió aquel día.”*

El responsable de RRHH de aquel momento, le dijo a Javi que se tranquilizara y que lo ocurrido no era tan grave, y que por favor no lo denunciase más allá de la Empresa.

Javi era joven y los prejuicios sociales estaban latentes en la sociedad de aquella época e hizo caso al Jefe de RRHH. Javi me ha confesado en la entrevista que sufrió mucho con aquella vejación y que echo de menos que la Dirección de la empresa no le apoyase en una situación tan desagradable y humillante y que el Sr. M. no recibiese ningún tipo de sanción.

*“Tuve la sensación, digo la sensación porque el clima que se desarrollo fue de va, va, no pasa nada, me quedó un regusto de injusticia. Me dijeron que no hiciese ruido, seguí durante un tiempo en el mismo departamento, pero después me exiliaron en el Departamento de Informática a hacer tareas de Logística.”*

Además de este grave incidente, Javi soportaba las bromas pesadas de algún que otro compañero de producción, que se reían de sus maneras afeminadas o le imitaban en sus poses y forma de hablar. O cuando al pasar por un pasillo alguien decía en voz alta “Cuidado con vuestros culos”. La Dirección nunca actuó a favor de Javi, indiferencia total en una situación de discriminación por orientación sexual.

En este caso la discriminación de tipología núm. 2 también se englobaría en acoso por razón de orientación sexual ya que su compañero atenta contra el de forma horizontal, entre iguales, degradándole con acciones tendentes a la estigmatización por ser diferente.

Él me confiesa que por suerte hoy los compañeros/as de la empresa han ido evolucionando, tal y como ha hecho la sociedad y que él también ha madurado. Hoy si alguien le hiciese algún comentario o broma desagradable, él se reiría con ellos, pero que de todas formas, por suerte, eso ya no sucede.

Por parte de la Empresa, dice , nunca ha sufrido ninguna clase de discriminación y prueba de ello es que ha ido escalando puestos en la jerarquía y hoy ocupa el puesto como responsable del almacén.

### **b) DISCRIMINACION INDIRECTA**

Sara, residente en Barcelona, 30 años, psicóloga, trabajaba como responsable de un equipo de personas en cuanto a cuadrantes, altas–bajas en el departamento de tráfico de una multinacional holandesa dedicada al transporte de fondos (dinero blindado). Un día sin ningún tipo de tapujo compartió con sus compañeros, todos técnicos, que su pareja era una mujer y habían decidido casarse para poder ser madres, ya que habían elegido el método ROPA<sup>23</sup>, el contraer matrimonio era un requisito indispensable.

La noticia fue escalando la jerarquía de la empresa, hasta que un día desde la gerencia central de Madrid, la llamaron para comunicarle que su puesto de trabajo iba a amortizarse y por tanto iba a ser despedida.

*“Primero la noticia llego a la gerencia de Barcelona y posteriormente a la gerencia de Madrid, directamente no puedo explicarte una situación concreta de discriminación hacia mí por mi orientación sexual, porque no la he vivido, pero cuando la noticia llego a Madrid, mi gerente me llamo y me dijo: estas despedida y el motivo argumentado fue amortización del puesto de trabajo.”*

Sara llego a la conclusión de que la causa argumentada por la empresa no era cierta pues al cabo de un mes el puesto estaba ocupado por otra persona. Esto sucedía en enero 2015.

---

<sup>23</sup> Instituto Marqués (2017). Método ROPA, también conocida como Maternidad Compartida (“ROPA” es la abreviación de “Recepción de Ovocitos de la Pareja”). El método ROPA se ha convertido en una elección cada vez más popular entre lesbianas. Como su nombre indica, la principal característica de esta técnica es que el tratamiento de FIV se comparte entre ambas mujeres: una se somete a la estimulación ovárica para aportar los ovocitos y su pareja gestará el embarazo y dará a luz. <http://institutomarques.com/reproduccion-asistida/tratamientos/mujeres-sin-pareja-masculina/el-metodo-ropa/>



*“Después, llegamos a la conclusión de que el motivo real no era amortizar el puesto, sino que había algo más, que si estaba con una mujer, que si nos queríamos quedar embarazadas, y además mi puesto al mes siguiente estaba cubierto por otro chico”*

Sara, se enteró al cabo de un tiempo que anteriormente a ella, un chico gay también fue despedido por la empresa, cosa que se encargaron de hacerle saber, no directamente por gerencia pero sí a través de la persona idónea para informarla.

A través del Sindicato demandó a la empresa por homofobia y en estos momentos está pendiente de que salga el juicio.

Es quizás, por este tipo de situaciones, que a pesar de que todos conocemos o tenemos amigos que pertenecen al colectivo LGTBI, en el trabajo no conocemos a ninguno; porque en el ámbito laboral la diversidad sexual tiende a ser imperceptible.

Imperceptible por muchas razones, miedo a ser despedido/a o que no te renueven el contrato, a no ser promocionado/a profesionalmente, a sentirte repudiado en las áreas comunes (comedor, áreas de descanso, vestuarios), no poder disfrutar de los derechos laborales en relación a sus parejas, a estar expuesto/a a chistes despectivos de tono ofensivo hacia homosexuales o transexuales o a ademanes desagradables por parte de compañeros/as cuando la persona se aproxima a un corro de personas en la empresa.

La discriminación de tipología núm. 2 vivida por Sara está incluida en la discriminación por asociación ya que es despedida de forma encubierta (No es la razón aducida por la empresa para despedirla) por tener relación con otra mujer y querer ser madre.

Mi tercera entrevistada es Gina, componente de la asociación ATC (Asociación de transexuales de Catalunya), transexual y trabajadora en una residencia para personas de la tercera edad como auxiliar de geriatría, en 2007 la contrataron y al cabo de 10 ó 15 días la despidieron por su identidad sexual pero con motivos encubiertos por parte de la empresa.

El despido fue declarado nulo gracias a la habilidad de su abogado que pudo demostrar una serie de errores en cadena realizados por la empresa y clasificados en la discriminación indirecta, como:

- La manifestación de que Gina había maltratado a los residentes, situación que era falsa.
- Que al mostrarle los vestuarios femeninos, pero le dijeron que cuando la empresa lo desease, tendría que cambiarse en los vestuarios masculinos.
- O que no había firmado el contrato laboral, pero le habían dado de alta en Seguridad Social.

Al declararse un despido nulo, optó por ser readmitida y hace 8 años que trabaja en la empresa. Gina, como medida de protección, se presentó como candidata a las elecciones sindicales y ahora es miembro del Comité de Empresa, por lo que dispone de unas garantías que le amparan en caso de ser molestada y soportar algún tipo de discriminación.

*“Yo estoy afiliado a UGT y cuando sucedió todo esto, me presente como candidato a las elecciones y salí elegido, fue mi forma de buscar protección, pues yo tengo una edad, y no podía permitirme perder el trabajo. Al ser miembro del Comité de Empresa automáticamente dispongo de la tutela de libertad sindical bajo el amparo de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1980.”*

En los procesos laborales, antes de llegar a juicio, existe el proceso de mediación, pero en este caso, no se llegó a ningún acuerdo y por tanto decidió un Juez.

*“No quise la mediación, porque para mí era más positivo que el Juez decidiera, lo importante era ganar el Juicio, que creara jurisprudencia para otras situaciones venideras que pudiese ayudar a otras personas que como yo estuviesen discriminadas”*

En el caso de Gina, la discriminación de la tipología 2, se puede incluir en acoso por identidad de género, ya que la Empresa decide excluirla de la plantilla a

través de un despido, aludiendo razones que no eran ciertas, propiciando una situación intimidadora, humillante y estigmatizarte por ser diferente.

El transexual más joven de mis entrevistas, Bart, de 26 años, graduado en Ciencias físicas del deporte, con dominio de inglés y alemán, trabajador temporal de Decathlon y que sufrió su discriminación en la primera selección a la que acudió para un puesto de mecánico en el taller de la empresa en 2.013. Una vez finalizada la selección, le dijeron que en tal fecha y día se presentara para aportar toda la documentación necesaria para la contratación, pero al presentarla y ver que el DNI tenía nombre de chica, la persona de RRHH le dijo que finalmente la vacante del taller había sido eliminada y que ya no necesitaban a nadie para ocupar ese puesto.

*“Al terminar la carrera en Barcelona, busqué trabajo y me entrevistaron para un puesto en el taller de Decathlon, todo fue bien, una vez terminada la entrevista me llamaron para que fuese a entregar los papeles, el DNI, numero de la Seguridad Social, y entonces vieron mi nombre de chica en el DNI, también lo comenté, pero esa misma tarde me llamaron y me dijeron que lo habían pensado mejor y que ya no necesitaban a nadie para ese puesto.”*

Bart dedujo que debido a su identidad sexual no le contrataron, pero como era muy difícil demostrar lo que había ocurrido no denunció ni tampoco lo compartió en ninguna asociación LGTBI.

Actualmente Bart ya tiene el DNI cambiado con nombre de chico, y trabaja en Decathlon, cree que su responsable en la organización no sabe que es una persona transexual, y no ha tenido ningún problema de discriminación, ni con sus compañeros ni con el encargado del taller.

A nivel de vestuario, como no se cambian, solo se ponen un peto para trabajar, él tiene asignado la taquilla en el sector masculino y con sus compañeros no ha sufrido ningún tipo de vejación por su identidad sexual.

Bart también me ha contado que después de su primera selección en Decathlon, siguió buscando trabajo y gracias a su identidad lo encontró como traductor en la red social gays.com durante dos años.

Ha tenido otros trabajos en los que no ha tenido ningún tipo de problemas de exclusión. Después de haber transitado<sup>24</sup> realizó un Máster en Actividades de Culturismo Activo y sus compañeros los trataron como un alumno más y una profesora que, en el pasado, le conocía como chica le acogió con toda normalidad.

A pesar de la discriminación vivida en su primera entrevista en el proceso de selección de Decathlon, Bart se considera un privilegiado por haber podido estudiar y prepararse para el mundo laboral gracias al apoyo familiar y de sus amigos, en estas condiciones es mucho más fácil integrarse y conseguir la igualdad social.

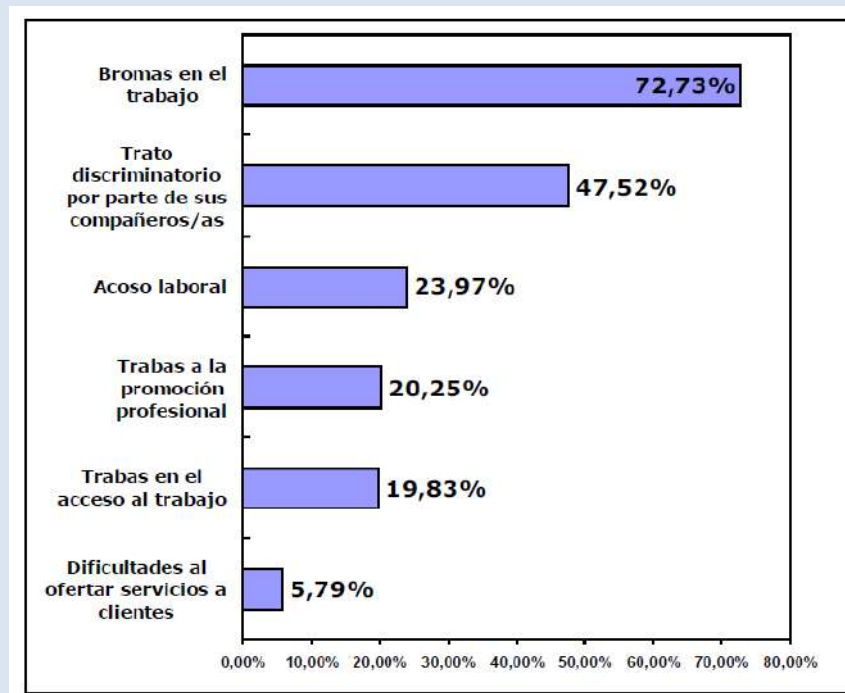
De todas las entrevistas realizadas, el caso de Bart es atípico. Según un estudio realizado por la asociación FELGTB, la tercera parte de personas del muestreo realizado en una encuesta se han sentido discriminadas. En algunos sectores, como el educacional-pedagógico las contrariedades con las que se encuentran los profesores/as pueden ser superiores. Una de las profesoras encuestadas manifiesta “estuve trabajando como profesora de Educación Secundaria en un colegio privado concertado, en donde indagaron sobre mi orientación sexual (con objeto de aportarlo como causa de despido)”. O como manifiesta otra de las encuestadas que trabaja en un centro público de educación, que desde su centro de trabajo no puede ver ningún contenido LGTBI desde el ordenador porque se bloquea la URL. Si quisiera tratar ciertos temas con el alumnado, seguro que encontraría

---

<sup>24</sup> <https://transexualidad.wordpress.com> . Transitar: Someterse a un tratamiento hormonal bajo la supervisión de un endocrino y adicionalmente en ocasiones tratamiento quirúrgico para pasar de un sexo a otro, así como , realizar el cambio de nombre y sexo en todos los documentos oficiales, una vez se ha asumido que tu mente no esta acorde con tu cuerpo.

trabas. El silencio y el tabú que rodea la bisexualidad ya me parece de por si discriminatorio.<sup>25</sup>

Resulta muy complejo evidenciar la discriminación por la identidad de género o orientación sexual y esto hace que sea difícil la probabilidad de emprender un proceso de encausación ante la justicia, los dispositivos de discriminación están sujetos frecuentemente a perspicacias difíciles de demostrar. *“Las situaciones de ambigüedad, convierten al trabajo en un espacio hostil, la discriminación más concreta en el ámbito laboral es cuando oficialmente no has salido del armario (pero lo sospechan) y hacen comentarios constantes contra homosexuales (tanto gais como lesbianas)”*<sup>26</sup>



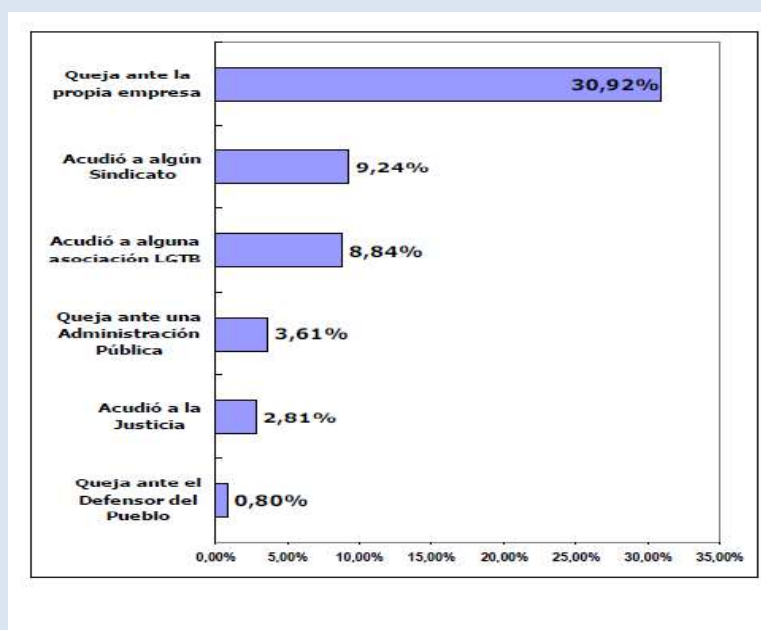
Fuente: Arroyo, Antonio , Generelo Jesus , López ,Agustin. Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España.. FELTGTB. Pag. 17.

<sup>25</sup> Arroyo, Antonio , Generelo Jesus , López ,Agustin. Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. 2013.FELTGTB. .Pág 16

<sup>26</sup> Arroyo, Antonio , Generelo Jesus , López ,Agustin. Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de género en España. 2013.FELTGTB. .Pág 16

La situación de sutilidad en que se produce la discriminación, entre otras razones, se ocasionan por las bromas, que las han sufrido el 72,73% de las personas encuestadas por FELGTB y que son en parte las culpables de que se perpetúen las heridas del colectivo LGTB. En según qué sectores estas burlas son una advertencia de las inseguridades que debe desafiar las personas que osan a vivir fuera del armario. Y otro dato significativo que desvela el estudio es que la discriminación se sufre por parte de los compañeros de trabajo en un 48%.

Para ejercer sus derechos las personas encuestadas en el estudio, mayoritariamente plantearon su situación a la dirección de la empresa, concretamente un 30,92% , otros optaron por evidenciarlo ante un sindicato o una asociación LGTBI. Estos porcentajes significan que algo se está moviendo a nivel social y legal y, en consecuencia, las personas se sienten respaldadas y animadas a exponer sus vivencias en lo que respecta a la discriminación que sufren, abandonando el temor a preservar su equidad en el ámbito laboral, gracias en parte a las legislaciones que se han ido promulgando en estos últimos años y también gracias a la complicidad y participación de algunos sindicatos que a partir del asesoramiento y la protección que otorgan al colectivo, dan fuerza para que los trabajadores/as empleen sus privilegios.



Fuente: Arroyo, Antonio , Generelo Jesus , López ,Agustin. Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identidad de genero en España.. FELGTB. Pag. 18.

A pesar de los avances que se van produciendo sobre las quejas denunciadas en la encuesta, las personas sondeadas, mantienen que es muy complejo probar una situación de discriminación sexual o identidad de género, ya que asiduamente las verdaderas razones se camuflan con boicots, hostigamientos u opiniones extremas. (Discriminación indirecta).

A partir de esta pequeña muestra se puede apreciar que las discriminaciones indirectas están ejercidas por las empresas, mientras que la discriminación directa la ejercen los compañeros/as de trabajo

## 8.- ACTUACION EN LOS JUZGADOS

Adicionalmente al trabajo de campo, he querido analizar el tipo de discriminación que sufren empleados que han demandado a las empresas donde trabajaban según las sentencias relacionadas en el punto 6. Metodología.

### ➤ DISCRIMINACION DIRECTA

▪ La cuarta sentencia tiene lugar en el Juzgado de Lo Penal num. 23 de Barcelona, donde se condena al Sr. CP responsable de la oficina de Barcelona de la empresa [...] a tres años y 6 meses de prisión por haber leído sin autorización mensajes privados que un empleado de la empresa enviaba a [...] y a [...], en dichos mails se hacía referencia a la orientación homosexual de ambos.

Con el propósito de revelar esos datos envió un correo electrónico al Jefe del Departamento de ventas en Austria revelando la orientación sexual de ambos y afirmando que tras haber leído los correos, estos eran de “increíble contenido guarro”

Se le condena como autor criminalmente responsable de un delito de revelación de secretos, en virtud del art. 197.1 y 6 del Código Penal.

Este caso va mas allá de una discriminación en el entorno laboral, porque se descubre un secreto tipificado en el CP español, apoderándose en perjuicios de terceros los datos reservados de carácter personal en un soporte informático.

De todas formas si tuviésemos que clasificar la situación en algún tipo de discriminación, probablemente lo haríamos en la tipología de discriminación directa y según la tipología num 2 de discriminaciones, estaría encuadrada en discriminación por vejación y también por acoso sexual por orientación sexual, pues se ha tratado a esta persona de forma menos favorable por el hecho de ser homosexual, aireando su vida privada y en consecuencia sufriendo humillaciones, en un entorno hostil, degradante y ofensivo, hecho que probablemente, si hubiese producido con personas heterosexuales, hubiese obtenido un porcentaje menor de fisgoneo .



▪ Aparte de las sanciones comentadas para ver como se pronunciaban los Juzgados y Tribunales sobre la discriminación por orientación sexual en el trabajo, quiero resaltar que la Conselleria de Treball en base a la Ley 11/2014 del Parlament de Catalunya , en diciembre de 2.016 impuso la primera sanción económica-administrativa de 300€, por los hechos ocurridos en marzo del mismo año, cuando un familiar de un interno de una residencia para personas de la 3ª. Edad, insultó a un trabajador por su orientación sexual.

La discriminación sufrida por este empleado está identificada en la tipología núm. 2 como una discriminación vejatoria, ya que la persona sufrió amenazas que le hicieron sufrir y le perjudicaron su dignidad como persona.

“La víctima presentó la denuncia en el Observatorio contra la homofobia de Catalunya, alegando que había sido increpado y menospreciado. De las 81 denuncias administrativas que recibió la Generalitat de Catalunya, solo ésta acabó en sanción.

La sanción se impone al cabo de dos años de aprobar la Ley y se trata de un triunfo simbólico, pues el balance desde su aprobación es negativo debido a que no se han creado organismos que coordinen las denuncias, ni tampoco un servicio integral a las víctimas, ni un reglamento sancionador específico, apunta el presidente del Observatori contra l’homofobia de Catalunya, Eugeni Rodríguez”<sup>27</sup>

### ➤ DISCRIMINACION INDIRECTA

▪ La sentencia número 1 corresponde a la demanda del Sr. X, a una empresa subcontratada y que atiende a clientes de Vodafone. El empleado teleoperador trabaja en el turno de noche (de 24 a 8h) y sus tareas consisten en atender las llamadas de los clientes de Vodafone. Al sonar la llamada, automáticamente en el ordenador se activa en el ordenador la ficha del cliente y se activa el programa informático para atender la llamada.

---

<sup>27</sup> El periódico, 8.12.2016

En las horas muertas los trabajadores disponen de una clave genérica para consultar páginas Web. La empresa dispone de un sistema informatizado en que controla las llamadas de los clientes así como las páginas web consultadas. La encargada, cada mañana hace un seguimiento de las paginas consultadas por todos los trabajadores y reportó que los días 25/9/ y 9/10/2004 a las 3,15 y a las 2,33 horas respectivamente, el Sr X. consulto páginas pornográficas y la pagina mygaudar.com de contactos homosexuales.

El 29/10/2004 el Sr. X. recibe una carta de despido por infracción muy grave en base al art. 52.2 d) del Estatuto de los Trabajadores y al art. 67.4 del Convenio Colectivo para el sector del Telemarketing.

En otras ocasiones, la empresa ha sancionado a otros empleados por utilizar internet, imponiéndoles una sanción escrita por sanción grave.

El Sr. X no había dado a conocer su orientación sexual a sus compañeros y la información se conoció a raíz de la monitorización realizada por la Jefa de servicio.

En los fundamentos de derecho, la empresa alega que el despido no está condicionado por la orientación sexual del Sr. X, solo por las visitas a las páginas de internet y a la página de contactos, a lo que el Sr. X aduce que todos sus compañeros de forma habitual durante el tiempo que no hay llamadas, visitan páginas web.

Se aplica la inversión de carga, pues la empresa demandada no aporta ninguna argumentación razonable que justifique el despido del Sr. X y no de sus compañeros, que solo son sancionados de forma grave. Es por esta razón que se llega a la conclusión de que el Sr. X es despedido por su orientación homosexual, ya que en ningún caso los clientes quedan desatendidos o se produce negligencia en el trabajo.

El Juzgado determina que el despido que se juzga, no solo ha constituido un acto discriminatorio, sino que además se ha atentado al derecho fundamental de la intimidad, protegido en el ar.18.1 de la CE ya que el Sr. X., no había exteriorizado

en el ámbito de la empresa su condición homosexual. La Empresa además infringe los artículos 14 CE y 4.2 c) ET por haber atentado al derecho de igualdad. Por tales fundamentos el despido se declara nulo y la empresa está obligada a readmitir en su puesto de trabajo al Sr. X, a abonarle los salarios dejados de percibir hasta su reincorporación en la empresa y a resarcirle por los daños morales sufridos con 9.000€.

▪ En la sentencia núm. 2 , el trabajador interpone un recurso de amparo ante el TC contra la resolución dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Catalunya en fecha 27 de junio de 2003, porque el recurrente entiende que la Sentencia dictada vulnera el art.14 CE en el que se reconoce el principio de igualdad y no discriminación por la condición u orientación sexual.

Las razones que llevan al actor a cursar el recurso de amparo son:

a) Que el Sr. Ciaccio, fué despedido a través de modalidad de despido disciplinario por la Compañía Alitalia Lineas Aereas Italianas, S.p.A., donde ostentaba la categoría de analista de marketing con un contrato indefinido.

Los motivos del despido con fecha efecto 30 de junio de 2002, fueron:

- la indisciplina en el desempeño del trabajo ya que en reiteradas ocasiones se niega a desempeñar las funciones que la Compañía le encomienda.

-Además en numerosas ocasiones critica abiertamente a los Directivos de la organización, contestando fuera de tono.

-Muestra falta de responsabilidad cuando envía diversas ofertas a clientes, que éstos nunca reciben ya que no se ha molestado en comprobar que las direcciones electrónicas sean correctas.

-Ha cometido errores en la cuantía de las cifras, en los análisis de ventas, sin lugar a dudas cometidos por su desidia en la realización del trabajo.

b) Su responsable inmediato el Sr. Lambert le recriminó en diversas ocasiones su forma de vestir, realizando comentarios despectivos, lo mismo que sobre su condición sexual, inquiriendo en su vida personal.

En ningún caso el Sr. Ciaccio discrepó a nivel interno y con compañeros de trabajo de la organización del trabajo y de las actitudes de algunos jefes hacia él.

El Sr. Lambert realizaba una distribución de tareas que sobrecargaba de obligaciones laborales al recurrente. No consta que el empleado fuese sancionado de forma formal ni objeto de amonestaciones a pesar de haberle indicado que el trabajo presentaba algunas disfunciones.

La homosexualidad del Sr. Ciaccio era conocida por todos desde el principio de la relación laboral con la empresa y compañeros de trabajo

c) En la Sala de lo Social núm. 24 se resuelve en contra del empleado ya que, tan solo se admite un despido improcedente pero no nulo por discriminación, como desea el actor a pesar de que éste expone que en el despido las razones extintivas no se hacen con ningún tipo de precisión de los motivos que se especifican, sino que se hicieron imputaciones totalmente genéricas, sin haberse probado causas disciplinarias que causan el despido, pero éste es el único efecto jurídico de la inconcreción de la carta puesto de manifiesto en la Sentencia del Juzgado de los Social.

d) De todas formas el actor en la fundamentación jurídica de la demanda de amparo, entiende que la sentencia vulnera el art. 14 CE que reconoce el principio de igualdad y no discriminación en su vertiente de no discriminación por la condición u orientación sexual. Aduce que las dos sentencias, la del Juzgado de lo Social como la del TSJ reconocen indicios de discriminación por su condición de homosexual.

Ante todos estos fundamentos el TC considera que los argumentos que se ofrecen en la carta de despido disciplinario, son insuficientes ya que el demandante aporta indicios de la relación del trabajo con su orientación homosexual, no habiendo logrado la empresa neutralizar los principios de la prueba, como pone de manifiesto la primera sentencia, pese a la conclusión que finalmente adopta. La empresa aduce incumplimientos contractuales que no logra probar y no demuestra que las razones reales del despido fueran ajenas al móvil discriminatorio.

Es decir el TC estima que ha sido vulnerado el art. 14 CE y que se anula la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Catalunya de 27 de junio de 2003.

- La tercera sentencia corresponde al recurso de suplicación que interpone la mercantil Privilege Style, S.A contra la sentencia del Juzgado de lo Social num.31 de Madrid de 5 de enero de 2.010, interpuesta por D. Mario.

D.Mario fue despedido por faltas reiteradas de respeto y de consideración hacia alguno de sus superiores y compañeros, que no fueron concretadas ni probadas por la empresa en ningún momento.

La sentencia de instancia declaró el despido nulo por discriminación sexual y la empresa no estuvo de acuerdo pues alegó que ya conocía desde un inicio la orientación sexual de cuando el Sr. Mario fue contratado temporalmente, y esto no representó un obstáculo para contratarle más tarde de forma indefinida, lo que constituye una contradicción de la propia sentencia. La empresa no se explica la razón discriminatoria del dictamen, pues salvo las manifestaciones que expone D. Mario en los antecedentes de hecho “que de forma despectiva el presidente de la compañía le dijo que hablaba varios idiomas entre ellos el griego (que hace referencia a practicar el sexo de forma anal) o cuando el comandante JM le manifiesta que es mejor que no le lleve la leche, pues a saber lo que puede servirle”, no se repite otro tipo de situación homofóbica parecida. Comentarios que según la empresa son censurables pero no necesariamente discriminatorios.

Finalmente el TSJ de Madrid resuelve que es cierto que la practica empresarial ha sido respetuosa con la orientación sexual de sus empleados y que cuando fue contratado el actor ya conocía su condición homosexual; pero ello no implica para que en el transcurso posterior de la relación puedan producirse comportamientos de contenido discriminatorio a cargo de la empresa, de sus responsables o compañeros de trabajo, vinculados a su orientación sexual y conectados a la decisión de despedir a lo que hay que añadir la falta de pruebas alegadas por la empresa, por tanto el despido es nulo tal y como sentencio el Juzgado Social de Madrid, núm. 31, en virtud del art.14 de CE “ 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”, incluso en el trabajo y también en base a la doctrina constitucional sentados en relación a la protección constitucional, que implica que se garantice a hombres y mujeres las mismas condiciones en el empleo, sea cual sea su orientación sexual.

En estos casos podemos observar de forma clara de una discriminación indirecta ya que el despido del Sr. X. le causa una desventaja respecto a sus compañeros motivada por un acoso por razón de orientación sexual.

En la sentencia del Sr. Ciaccio, el éste es despedido disciplinariamente por unos motivos totalmente abiertos y no concretados, y el TC determina que la empresa oculta marginación, por su condición homosexual, ya que ésta no puede probar lo contrario.

Y lo mismo ocurre en la sentencia del Sr. Mario, en que aparentemente la empresa no tiene recelos en contratar a personas homosexuales, pero tanto el presidente de la compañía como el comandante hacen comentarios discriminatorios, bromas vejatorias que humillan al empleado, ambos no tienen cuidado con el lenguaje para no favorecer a la homofobia.

En todas estas sentencias la discriminación de tipología núm. 2, es la de acoso por razón de orientación sexual ya que en la sentencia núm. 1, al despedir a la víctima alegando que visita páginas pornográficas, solo él es despedido y en cambio sus compañeros que visitan otras páginas web solo son sancionados. Esta desigualdad de trato provoca un atentado contra su dignidad creando un escenario humillante y degradante.

En el caso del Sr. Ciaccio (sentencia núm. 2), la empresa no es capaz de probar las causas del despido practicado el empleado y es por este motivo que el TC sentencia un caso de desigualdad encubierta por homosexualidad

Y la discriminación efectuada al Sr. Mario porque es insultado de forma sutil, ofensiva y degradante por el presidente de la compañía y el comandante JM.

Hechos que atentan contra su dignidad y su integridad psíquica, comportándole un perjuicio para su persona.

## 9.- COMPROMISO SOCIAL Y LABORAL DE LOS SINDICATOS RESPECTO AL COLECTIVO LGTBI

Como hemos observado en el trabajo de campo y en las sentencias comentadas, a pesar de los avances legislativos y sociales, aun queda un gran recorrido para poder alcanzar la igualdad y no discriminación del colectivo LGTBI.

Los sindicatos se han comprometido desde hace algunos años a luchar por la igualdad de trato de todas las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales y garantizar la inclusión en el ámbito laboral y la igualdad de trato en la entrada al empleo, así como exterminar la homofobia y la transfobia en el escenario laboral. A continuación expongo las acciones antidiscriminatorias, que hacen los dos sindicatos más representativos a nivel nacional.

- Texto de la Campaña antidiscriminatoria de UGT

La discriminación comienza sutilmente, pero si la dejamos entrar en nuestra sociedad, pronto va creciendo como una bola de nieve, que haciéndose cada vez más grande, comienza a rodar. La discriminación no conoce límites ni fronteras, crece sin medida y en su movimiento, arrasa con todo lo que se cruza en su camino. No tiene lógica ni verdad, se alimenta de la nieve del camino y simplemente rueda cada vez más deprisa. Nadie puede escapar de su trayectoria, al final todos acabamos formando parte de esa gran bola de nieve contribuyendo a aumentar su capacidad de destrucción. ¿Quieres eso?

**LA DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL. NO LA PERMITAS.**

El sindicato, ha creado el grupo de trabajo UGT-LGTBI, con el objetivo fundamental de poder intervenir conjunta y coordinadamente en todos los territorios y sectores, actuando de forma directa en los centros de trabajo y desarrollando una actuación integral. La finalidad es erradicar de forma total las desigualdades y discriminaciones que dentro del ámbito laboral se producen por motivos de orientación sexual e identidad de género; lograr una autentica equiparación de derechos que no siempre se consiguen.



Con su inclusión en cuántos preceptos normativos sean causa de discriminación directa e indirecta y combatir la lgtbifobia

▪ Texto de la campaña antidiscriminatoria CCOO

Confederación Sindical de Comisiones Obreras Manifiesto de CCOO ante el Orgullo LGTBQI. En el trabajo, no silencies tu orgullo.

CCOO anima a todas las personas que sufran discriminación laboral por diversidad sexual o de género para que acudan a los servicios jurídicos del sindicato o bien a su organización LGTB más cercana y denuncien. El silencio es cómplice de las discriminaciones y CCOO desea romper ese círculo para que ninguna discriminación en los puestos de trabajo quede impune.”

“Desde el 2007, CCOO y la federación estatal de Lesbianas, Gays, transexuales y Bisexuales (FELGTB) tienen suscrito un convenio de colaboración, en el cual se comparte la necesidad de trabajar por una sociedad sin exclusiones, sin discriminaciones, más tolerante, más respetuosa con la diversidad sexual”<sup>28</sup>

En definitiva las reivindicaciones de los sindicatos mayoritarios para la erradicación de la discriminación y para conseguir el principio de igualdad, se concentran en las acciones siguientes:

- Desarmar en el trabajo la heteronormatividad, con el fin de generar un ambiente proclive a aceptar la diversidad
- Utilizar un lenguaje que no favorezca a la homofobia y por tanto no la mantenga activa. Se debe trabajar y corregir las expresiones potencialmente ofensivas, bromas, chistes, etc..
- Admitir la diversidad como un hecho, ya que ayudaría considerablemente a fomentar laboral y a asegurar que los trabajadores/as pudiesen mostrarse tal y como son sin temor a las consecuencias ya que esto puede lograr una mayor productividad en el puesto de trabajo.
- A través de campañas informar a los/as trabajadores/as que en sus asesorías jurídicas, pueden denunciar su situación de discriminación.

---

<sup>28</sup> CCOO, 2012. Diversidad afectiva y sexual: Una cuestión Sindical. Pag 5

- Incorporar la diversidad en la Negociación Colectiva, incluyendo cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género.
- Incluir en los Convenios Colectivos como sanciones leves el uso del lenguaje o actitudes ofensivas o discriminatorias.

Como sanciones graves los comportamientos contrarios a la libertad sexual de trabajadores/as, así como la falta de privacidad en los permisos por intervención quirúrgica por cambio de sexo.

## 10.- ACCIONES DE LAS EMPRESAS PARA ABOLIR LA DISCRIMINACION POR ORIENTACION O IDENTIDAD SEXUAL

El entorno profesional es una dimensión de socialización esencial en la vida de las personas y por tanto el tiempo de trabajo es, por su habitualidad y por su inmediatez, una clave esencial para visibilizar y evidenciar tanto la igualdad como la dignidad del colectivo LGTBI.

“La Gestión de la Diversidad en las empresas no debe de ser una opción... sino debe ser un ineludible empresarial para toda organización que quiere mantener un crecimiento sostenido en el nuevo orden socio-económico.”<sup>29</sup>

El Iceberg de las diferencias individuales nos indica el tipo de discriminación que puede ser visible o invisible en función de al grupo al que pertenezcas.



Fuente: Myrtha Casanova, Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad

<sup>29</sup> Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad (2017)  
<http://www.iegd.org/spanish800/quees.htm>

Una sugerencia para las empresas, de hecho muchas ya lo están incluyendo en su cultura y valores, es que deberían incluir en sus convenios colectivos artículos para prevenir la discriminación de cualquier tipo de colectivo, incluido el grupo LGTBI, con medidas como las que a continuación detallo:

- Procedimientos que eviten la discriminación (ej. selección candidaturas, uso de lenguaje, etc.).
- Campañas de formación y sensibilización a la plantilla.
- Códigos de conducta: explicitación rechazo a la discriminación
- Canales de denuncia (protocolos prevención acoso, etc.)
- Guía de integración de personas funcionalmente diversas.
- Comunicación clara y bidireccional.
- Potenciar habilidades de resolución positiva del conflicto.
- Equipos de marketing diversos y con visión inclusiva.
- Planes de diversidad.

Los estereotipos y prejuicios son ideas preconcebidas, y fuertemente interiorizadas, sobre cualidades y características psicológicas y físicas, simplificadas y generalizadas, atribuidas a las personas por el hecho de pertenecer a un grupo humano determinado. Erradicar la tendencia a la estereotipación es un paso fundamental para integrar la diversidad en la empresa, pues no hacerlo puede llevarlas a cometer graves errores estratégicos y éticos, como el ejemplo publicitario llevado a cabo por la empresa Guido Barilla:

"No haremos publicidad con homosexuales porque nos gusta la familia tradicional. Si los gays no están de acuerdo, siempre pueden comer pasta de otra marca. Todos son libres de hacer lo que quieran porque no molestamos a nadie".<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Plano Informativo (2013) "Presidente de la marca Barilla crea polémica por declaraciones antigay" en *Plano Informativo* del 26-9-2013. Consultado en: <http://planoinformativo.com/nota/id/282215/noticia/presidente-de-la-marca-barilla-crea-polemica-por-declaraciones-antigay.html>

## 11.-CONCLUSIONES

He querido emprender mi trabajo a partir de la realidad del colectivo LGTBI, en la dictadura fascista instaurada por Francisco Franco en 1.939 para poder conocer la discriminación que sufrieron las personas con un sentir diferente al heterosexual. Durante más de cuarenta años, no se evidenció una discriminación laboral, ya que la exclusión fue absolutamente social. De hecho, a día de hoy me ha sido muy laborioso encontrar algún tipo de bibliografía, informes o sentencias relacionadas con la discriminación del colectivo en el entorno laboral, mayoritariamente casi todo lo que he podido encontrar se refiere a la discriminación social.

Con la llegada de la democracia los derechos del colectivo se han ido conquistando y normalizando gracias al activismo de muchas asociaciones a favor de los derechos de estas personas para que se promulgasen leyes en el Estado Español y también por la Generalitat de Catalunya y así hacer posible que este grupo social pueda vivir en la sociedad e insertarse en el entorno laboral con cierta visibilidad y cierta igualdad.

Menciono “cierta” porque en las entrevistas realizadas y en las sentencias judiciales comentadas a lo largo del trabajo, a pesar de se ha mejorado considerablemente social y laboralmente, se puede observar que todavía en la actualidad el colectivo LGTBI sufre discriminación, mayoritariamente indirecta en el entorno laboral, tan solo por ser personas a las que la sociedad considera que están fuera una normalidad establecida y que parte de una educación o creencias concretas.

Las hipótesis que puedo plantear como resultado de la búsqueda de sentencias judiciales para poder estructurar mi trabajo de campo, es que la discriminación tanto directa como indirecta en el entorno laboral sigue oculta, pues me ha sido muy difícil encontrar sentencias sobre discriminación en el entorno laboral, por lo que me lleva a intuir que esta oculta o que simplemente no se hace visible porque los/as empleados/as homosexuales y transexuales prefieren no revelar su

orientación sexual por miedo a perder su puesto de trabajo o por miedo a no poder acceder a él.

La sexualidad forma parte, en mi opinión, de la intimidad de las persona; es decir, es una característica que no se debería enjuiciar social o laboralmente por los compañeros o responsables en nuestros trabajos, porque lo que es verdaderamente importante en un entorno laboral, es el correcto desempeño de las tareas encomendadas para un puesto de trabajo de cualquier empresa u organismo oficial, independientemente de tu identidad u orientación sexual. Pero desgraciadamente, como hemos observado en este trabajo, todavía las personas LGTBI se sienten condicionadas, y en consecuencia evitan mencionar su orientación sexual o identidad de género controlando y manipulando la información que comparten con los compañeros o la dirección de la empresa, ya que el ejercicio del poder es como una ola que va y viene, es decir, que parece que corren aires de libertad, pero los estereotipos y prejuicios en la realidad todavía no se han combatido, y las empresas y las personas que las componen se olvidan de que una fuerza del trabajo diversa aporta ideas y formas distintas de hacer las cosas, impulsando la innovación y la atracción de nuevos mercados. Pues como indica un estudio realizado conjuntamente por Workplace Pride, Esade y Felgtb se desprende el resultado de que “los empleados/as LGTBI que son visibles y que se sienten bienvenidos se sienten más sanos y satisfechos y además son más productivos y están más comprometidos<sup>31</sup>.

Considero que la normalización del colectivo LGTBI solo se puede conseguir a través de la visibilización y sensibilización. En un Estado de derecho es incongruente tener que vivir una vida encubierta, suponiendo que estará pensando este o aquella, de nuestra sexualidad. Todas la personas somos iguales y es por ello que hay que romper con la heteronormalidad, ya que en pleno siglo XXI , lo normal debería ser la diversidad.

---

<sup>31</sup>CAPELL, B. (2013) *Una cuestión de confianza :la visibilidad LGTBI en el lugar de trabajo*. ESADE BUSINESS SCHOOL . Pag 1

Entre todos/as tenemos que descomponer las supersticiones que dominan en nuestra sociedad y convertir el entorno laboral en un entorno de igualdad real y efectiva, con el objetivo de que otras personas que se encuentren en la misma situación que las por mi entrevistadas, no tropiecen con los obstáculos de exclusión que hemos podido comprobar que soporta este colectivo y tampoco que tengan que llegar a los tribunales para que un juez dictamine el comportamiento discriminatorio (directo o indirecto) que ejercen las personas que forman parte de las empresas, sea en calidad de compañeros o en calidad de responsables de las mismas.

Además, tenemos que prestar atención a la comunicación verbal y no verbal, ya que en muchas ocasiones el proceder gestual puede transmitir notas perniciosas hacia las personas del colectivo LGTBI que son contrarias a las expresadas verbalmente. Si en el trabajo oímos chistes o comentarios que parodien o hagan referencias humillantes a los homosexuales y transexuales, hemos de pensar que alguna persona que nos rodea puede sentirse afectada.

En resumen creo que es importantísima la formación y la educación de las personas que configuramos la sociedad para superar la discriminación en el entorno laboral, así como legislar a favor de la igualdad de las personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales, pero haciendo que esas directivas y leyes realmente se cumplan y que Europa, el Estado y las Comunidades Autónomas dispongan de los recursos económicos para llevarlas a término, ya que considero que las incipientes normas promulgadas no están en correspondencia con la realidad laboral y social.

El colectivo necesita vencer el miedo a mostrarse tal y como es en la sociedad y mundo del trabajo, y para ello necesita estar protegido por la legislación de forma real y efectiva, para vivir sin conflicto o discriminación y en consecuencia para sentirse incluido en los entornos laborales y así poder desempeñarse en cualquier tipo de trabajo, con total normalidad e igualdad. Hay que seguir legislando con la finalidad de implantar políticas públicas destinadas a crear entornos laborales en los que los trabajadores se sientan confortables y protegidos frente a cualquier

forma de marginación y puedan así “salir del armario” y sentirse libres de cualquier tipo de discriminación en el entorno laboral.



## 12.- ABREVIATURAS

**CC:** Código Civil

**CP:** Código Penal

**ET:** Estatuto de los Trabajadores

**LGTBI:** Lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales.

**TC:** Tribunal Constitucional

**TSJ:** Tribunal Superior de Justicia

## 13. - REFERENCIAS

### 13.1- BIBLIOGRAFIA.

ALVENTOSA DEL RIO, JOSEFINA, 2007. *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES,SUBDIRECCION GENERAL DE INFORMACION ADMINISTRATIVA Y PUBLICACIONES- RET. 08-2233

ARNALTE,ARTURO, 2003. *Redada de Violetas*. Madrid. LA ESFERA DE LOS LIBROS,S.L.

ARROYO ANTONIO ,LOPEZ AGUSTIN, GENERELO JESUS,. *Estudio 2013 sobre discriminación por orientación sexual y/o identificación de género en España*. Barcelona. FELGTB.

BOE 187 , 6/8/1970

BOE 37, 12/2/1971.

CAPELL, B. (2013 Una cuestión de confianza :la visibilidad LGTBI en el lugar de trabajo. ESADE BUSINESS SCHOOL . Pag 1

CCOO: Informe sobre la Diversidad Afectiva y Sexual:Una cuestión Sindical.

CCOO:Guia Sindical de la Diversidad Sexual en el ámbito laboral.2013.Barcelona, SECRETARIA POLITICA SOCIAL Y DEL BARCELONES.

DANIEL, MARC&BAUDRY ANDRE, 1975 , *Los Homosexuales*, Barcelona , SAGITARIO .1975

DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, 18.12.2000. C 364/13 ES.

DOGC, *Ley 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, bisexuales, transgeneros, e intersexuales y para erradicar la homofobia, bifobia y transfobia*.

ERES RIGUEIRA, J.BENITO&VILLAGRASA ALCAIDE,CARLOS, 2008. *Homosexuales y Transexuales: Los otros represaliados y discriminados del Franquismo, desde la memoria historica* . Barcelona, EDICIONES BELLATERRA,S.L.

GARCIA VALDES, ALBERTO. 1981. *Historia y presente de la homosexualidad*. MADRID. Akal.

GENERALITAT DE CATALUNYA, DEPARTAMENT DE LA PRESIDENCIA. 2006. Pla Interdepartamental per la no discriminació de les Persones Homosexuals i Transexuals

MIRABET I MULLOL, ANTONI , 1984. *Homosexualidad hoy*. Barcelona, EDITORIAL HERDER, S.A.

MIRABET I MULLOL, ANTONI , 2000. *Homosexualidad al inicio del siglo XXI*. Barcelona, EDITORIAL CLARET.

OBSERVATORIO CONTRA LA HOMOFOBIA . *El estado de la LGTBIfobia en Cataluña 2015*.

OLMEDA, FERNANDO, 2004. *El latigo y la pluma, homosexuales en la España de Franco*. Madrid, OBERON, Grupo ANAYA

Resolución del Parlamento Europeo, de 4 de febrero de 2014, sobre la hoja de ruta de la UE contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género (2013/2183(INI))

SORIANO GIL, M. ANGEL, 2005. *La marginación sexual en la España de la Transición*. Barcelona. EGALES, S.L.

SOSA MACHIN, M.A. 2006. *Viaje al centro de la Infamia*. Las Palmas de Gran Canaria. ANROAT EDICIONES. Pag.83

UGT, 2012. *¿Crees que la discriminación en el trabajo es algo que solo le pasa a ciertas personas?* Madrid , Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

UGT, 2013. *Cartel de UGT , contra la discriminación , el racismo y la xenofobia. Conocimiento, Solidaridad y respeto mutuo*. Madrid, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT

### **13.2.- REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES**

España. Juzgado de lo Social .Sentencia 74/2005 de 21 de febrero .

España. Juzgado de lo Penal n.23 de Barcelona. Sentencia 484/2013 de 25 de noviembre.

España. Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sentencia 548/2010 de 5 de enero.

España. Tribunal Constitucional (Sala n.2) . Sentencia 41/2006 de 13 de febrero

### 13.3 - WEBGRAFIA

-CCOO (2014) Manifiesto de CCOO ante el Orgullo LGTBQI 2014  
[http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/1860171-28 de Junio de 2014 Dia Internacional del Orgullo LGTBQI.pdf](http://www2.ccoo.es/comunes/recursos/1/1860171-28%20de%20Junio%20de%202014%20Dia%20Internacional%20del%20Orgullo%20LGTBQI.pdf)

-Definicion ABC, tu diccionario hecho fácil. Definición de Discriminación directa e indirecta  
<http://www.definicionabc.com/social/discriminacion-directa-e-indirecta.php>

- Diario.es . (2017) El colectivo LGTB sigue dentro del armario en las empresas españolas.  
[http://www.eldiario.es/economia/espanolas-haciendo-inclusion-colectivo-LGBT\\_0\\_489951173.html](http://www.eldiario.es/economia/espanolas-haciendo-inclusion-colectivo-LGBT_0_489951173.html)

-Instituto Europeo para la gestión de la Diversidad .Lideres en Diversidad (2017)  
[Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad \(2017\)](http://www.iegd.org/spanish800/quees.htm)  
<http://www.iegd.org/spanish800/quees.htm>

-Instituto Europeo para la gestión de la Diversidad. Lideres en Diversidad (2017).Gestión de la Diversidad en empresas e instituciones  
<http://www.iegd.org/spanish800/gestion.htm>

-Instituto Marques. Reproducción asistida, tratamientos, mujeres sin pareja masculina  
<http://institutomarques.com/reproduccion-asistida/tratamientos/mujeres-sin-pareja-masculina/el-metodo-ropa/>

-Pérez, Teresa .El periódico ,(29/9/2016). Primera sanción a raíz de la ley antihomofobia dos años después de su aprobación  
<http://www.elperiodico.com/es/noticias/sociedad/primera-sancion-raiz-ley-antihomofobia-dos-anos-despues-aprobacion-5430895>

-Plano Informativo 29/6/2013. Presidente de la marca Barilla crea polémica por declaraciones antigay  
<http://planoinformativo.com/nota/id/282215/noticia/presidente-de-la-marca-barilla-crea-polemica-por-declaraciones-antigay.html>

-Transexualidad, disforia (Enero 2007)  
<https://transexualidad.wordpress.com/%C2%BFque-hacer/>

- UGT,(9/2/2017). UGT constituye el grupo de trabajo Confederal UGT-LGTBI  
<http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=2567>

## 14.-ANEXOS

### CONCEPTO DE LESBIANA, GAY , BISEXUAL, TRANSEXUAL E INTERSEXUAL (LGTBI)

Los colectivos a favor de la diversidad sexual lo entienden como las diferentes formas de manifestar amor, afecto, cariño y sexo, bien a las personas del mismo sexo, sexo contrario o ambos. La diversidad en ningún caso debe fomentar situaciones de discriminación, acoso, exclusión o rechazo ni socialmente ni en el entorno laboral.

Lesbiana	•Mujer homosexual. Mujer que emocionalmente y sexualmente desea a otra mujer.
Gay:	•Hombre homosexual. Hombre que emocionalmente y sexualmente desea a otro hombre
Bisexual	•Persona que siente una orientación sexual hacia otro hombre o hacia una mujer, indistintamente.
Transexual	•Es aquella persona en la que su identidad sexual no coincide con la que marcan sus genitales, ni con la identidad que otros le suponen. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación del deseo, cabría por tanto que una persona transexual fuera heterosexual, homosexual o bisexual
Intersexual	•Son las personas que nacen con rasgos biológicos tanto femeninos como masculinos
Orientación sexual	•Es la dirección que toma la necesidad de orientación sexual
Identidad sexual	•Consideración de la propia persona como hombre, como mujer o de ambas.

Fuente: Diversidad afectiva y sexual: Una cuestión Sindical (CCOO)

El colectivo de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, nace como tal en los años 90 del siglo XX, es un grupo bastante disociado a pesar de agruparse bajo las siglas LGTBI. Algunos postulan que los fundamentos de personas transgénero no son las mismas que las de los homosexuales y bisexuales. Ciertos bisexuales no se sienten englobados en el contexto homosexual, lesbianas y gays no tienen relación con transexuales porque hoy en día estos están mucho más marginados en la sociedad o que las lesbianas se sienten más cerca del movimiento feminista que del gremio homosexual o porque los bisexuales no se sienten incluidos en el círculo de gays o lesbianas. Pero a pesar de sus diferencias, el término LGTBI les protege de las posibles discriminaciones que pueden sufrir en la colectividad social y laboral, por sentir una orientación sexual o identidad de género distinta a la heterosexual.