

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# La discriminación de las personas LGTBI: un análisis desde la perspectiva del empleo\*

Raquel CASTRO MEDINA\*\*

---

**RESUMEN:** El presente trabajo se propone analizar la complejidad de las realidades sociales y el reconocimiento identitario, evaluando su relevancia para el derecho. Para ello, se exploran aspectos clave como la aplicabilidad del principio de igualdad y no discriminación por razón de género y orientación sexual, abarcando avances internacionales, enfoques nacionales y la trasposición de la Directiva 2000/78/CE. Además, se discuten las respuestas legislativas actuales frente a la discriminación en el ámbito laboral, con especial referencia a la Ley de Empleo. De igual forma, la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se destaca como un avance significativo. Se analiza su impacto potencial en la promoción de la igualdad y la protección de derechos.

*Palabras clave:* Igualdad, no discriminación, derechos LGTBI, Ley 4/2023.

**SUMARIO:** 1. La complejidad de las realidades sociales y del reconocimiento identitario: ¿qué le interesa al derecho de todo eso? 2. La aplicabilidad del principio de igualdad y no discriminación por razón de género y orientación sexual. 2.1. Algunos avances del ámbito internacional. 2.2. El abordaje de la materia desde la perspectiva nacional. 2.3. La trasposición de la Directiva 2000/78/CE. 3. La respuesta socio-legislativa actual frente al hecho discriminatorio entendida desde la concepción del trabajo digno: especial referencia a la Ley de Empleo. 4. Nuevas perspectivas con la Ley 4/2023. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Este artículo está enmarcado en una estancia de investigación postdoctoral desarrollada en el 2024 y dentro del Proyecto de Investigación perteneciente al II Plan Propio de Investigación y Transferencia de la Universidad de Málaga (España) *Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* (B1-2023\_031).

\*\* Profesora Doctora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).



## Diversity and Discrimination of Identity Recognition: an Analysis from the Employment Perspective

---

**ABSTRACT:** The present work aims to analyse the complexity of social realities and identity recognition, evaluating their relevance to the law. To this end, it explores key aspects such as the applicability of the principle of equality and non-discrimination based on gender and sexual orientation, encompassing international advances, national approaches and the transposition of Directive 2000/78/EC. Additionally, it discusses current legislative responses to discrimination in the workplace, with special reference to the Employment Act. Similarly, Act No. 4/2023, which promotes the real and effective equality of trans people and guarantees the rights of LGTBI individuals, is highlighted as a significant advancement. Its potential impact on the promotion of equality and the protection of rights is analysed.

*Key Words:* Equality, non-discrimination, LGTBI rights, Act No. 4/2023.

## 1. La complejidad de las realidades sociales y del reconocimiento identitario: ¿qué le interesa al derecho de todo eso?

La genuina relación simbiótica proveedora de estabilidad, pervivencia y sostenibilidad hermenéutica que mantiene en sintonía (no siempre pacífica) al continuo devenir de las realidades sociales y a la institución jurídica por antonomasia en según qué momento histórico-cultural es tan digna de admiración por su resiliencia como por su robustez. Sea como fuere, con independencia de si se observa o no concordancia entre una comunidad y las normas que ordenan su convivencia, parece ser prácticamente indiscutible el hecho de que donde hay sociedad hay derecho. No obstante, a mi humilde parecer, el aforismo latino *ubi societas, ibi us* permite acoger dos disyuntivas en su enunciado.

Por un lado, la ya escenificada en las primeras líneas por un símil que ambiciona ilustrar la exigencia mutua y necesaria entre el derecho y la sociedad. Y, por otro lado, ante el temor de caer en un discurso inminentemente positivista, tal afirmación de partida demanda añadir una premisa que nos permita sostener que son los hechos sociales los que determinan lo que el derecho exige<sup>1</sup>. Así pues, al igual que ocurre en la naturaleza con dos organismos interdependientes, no puede haber derecho sin sociedad, ni puede haber (a priori) sociedad sin derecho. Pero, bajo la argumentativa expuesta, es la sociedad (o al menos debería serlo) la creadora y portadora del derecho, al igual que lo es de la organización política o el Estado<sup>2</sup>. Todo lo cual, implica reconocer que el derecho no puede existir en el vacío, sino que surge y evoluciona en respuesta a las condiciones sociales y a las prácticas que moldean la moral y la justicia en una comunidad determinada.

Conviene, por tanto, realizar un esfuerzo previo para abordar, aunque sea de manera superficial, la complejidad de las realidades sociales que son protagonistas en el tema que nos ocupa. Máxime, cuando la prueba de este arriesgado cometido deja ver la forma en la que el marco de atención jurídico-legislativo en pro de la igualdad y la protección frente a discriminaciones ha evolucionado de manera sumamente compleja a lo largo del tiempo, especialmente en relación con condiciones o estados del individuo que no siempre han sido identificados por el legislador<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Y. DIÉGUEZ MÉNDEZ, *El derecho y su correlación con los cambios de la sociedad*, en *Derecho y Cambio Social*, 2011, n. 23, p. 28.

<sup>2</sup> M. RODRÍGUEZ MOLINERO, *La Sociedad y el Derecho*, en *Anuario de Filosofía del Derecho*, 1990, tomo VII, p. 240.

<sup>3</sup> Y. CANO GALÁN, *Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio?*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2022, n. 9.

Naturalmente, mucho tendríamos avanzado ya en nuestra tarea por analizar los avances, desafíos y posibles vías de futuro del ordenamiento jurídico-laboral para la protección específica del colectivo LGTBI+ si optamos por un enfoque transversal no reduccionista. Por fortuna, la norma no es solo norma<sup>4</sup>.

El derecho está impregnado de elementos sociales, políticos, culturales y económicos, además de valores morales y conductuales propios de una sociedad determinada. De igual forma, en concordancia con lo expuesto, la creación normativa debería ser el resultado de las luchas y logros socio-políticos de diversas clases, grupos y sectores poblacionales representados en los órganos de poder y respaldados por agentes sociales. Por lo tanto, con estas reglas del juego, resulta imperativo atender debidamente tal dinámica. Ya que, solo así, podremos llegar a estudiar con escrupuloso rigor cómo los prejuicios históricos se han servido de los procesos de categorización social para distanciar al “nosotros” de “ellos” y cómo aún en la actualidad paliar esa diferenciación disfruta de un posicionamiento privilegiado en la agenda política del legislativo.

Veámoslo de esta forma; al incluir un individuo en una categoría, se le esta relacionando, casi por automático, con un prototipo o un modelo al que se le asigna un conjunto de características capaces de advertir diferencias significativas entre aquellas personas susceptibles de encajar en tales exigencias frente a las que no. Dicho ejercicio, tiene un doble impacto: por un lado, afecta la percepción del valor de las personas y, por otro, crea una asimetría de poder. Como resultado, esta verticalidad en las relaciones sociales vendría a generar posiciones hegemónicas (de dominación) y subalternas (de sumisión), estructurando la experiencia cotidiana al mismo tiempo que la sociedad<sup>5</sup>.

Así pues, la discriminación, tan ancestral como persistente, adopta muchas formas, a veces evidentes y otras sutiles, pero sigue siendo una realidad sumamente dañina. A mayor abundamiento, es interesante subrayar que detrás de los procesos de discriminación siempre hay un problema de reconocimiento y de atribución de identidad. En otras palabras; la discriminación social implica un reconocimiento desigual entre actores en posiciones asimétricas que tiene como resultado un intercambio desparejo de “bienes de identidad”<sup>6</sup>. Esto es debido a que los actores dominantes buscan imponer una definición rectora de las identidades

---

<sup>4</sup> Vid. H. KELSEN, *Teoría pura del derecho*, 2020, Eudeba.

<sup>5</sup> E. LIZARDO GONZÁLEZ, *Delitos de odio y discriminación. El caso LGTB*, J.M. Bosch, 2023, p. 31.

<sup>6</sup> G. GILBERTO, *La discriminación desde la perspectiva del reconocimiento social*, en *Revista de Investigación Social*, 2005, n. 1, p. 35.

sociales, presentándola como la legítima, mientras que el resto puede o aceptar esta definición o rebelarse para invertir la escala de valores<sup>7</sup>. La cuestión es que, ante estas coyunturas, el derecho refleja e intenta responder a estas sinergias en su esfuerzo por ser estable y, al mismo tiempo, amoldarse a aquellas transformaciones que le toque vivir.

En suma, para abordar los fenómenos de intolerancia, especialmente en lo que respecta a colectivos LGTBI+ es innegablemente necesario analizarlos en su contexto social actual. Además, conviene tener presente el hecho de que la significación social de estas prácticas no se limita únicamente a los transgresores, sino que se extiende como mensaje al conjunto del cuerpo social. Por ello, al Estado y al derecho se le atribuye una función no solo de represión y mediación, sino también de distribución de valores, especialmente en el marco del Estado social<sup>8</sup>.

No obstante, existe la percepción generalizada de que vivimos en una sociedad occidental particularmente tolerante en materia de opciones personales y sexuales, lo que lleva a pensar que los prejuicios violentos son simplemente reliquias de épocas más represivas o manifestaciones de patologías individuales<sup>9</sup>. Sin embargo, las realidades sociales son complejas y raramente se corresponden con las lecturas “ingenuas” que nos hacemos de ellas. Más aún, esas verdades de sentido común son, a su vez, discursos contruidos que necesitan interpretación. La permanencia de ciertas prácticas sociales tiende a redefinirse o resemantizarse cuando cambian las condiciones sociales que les dieron origen.

En este contexto, las conductas sancionadas delimitan las prácticas que una sociedad está dispuesta a aceptar en un momento dado, teniendo una función pedagógica tanto para los miembros que disfrutan de la consideración por parte de la comunidad como para aquellos a quienes penaliza. Esta delimitación refleja los valores y normas predominantes, y actúa como una guía sobre lo que se considera aceptable y lo que no.

Es común escuchar o leer en diversos espacios de divulgación, medios de comunicación e incluso en conversaciones informales la expresión “derechos LGTBQ+”. Sin embargo, en sentido estricto, tales “derechos” no existen como una categoría separada. Más bien, debemos referirnos a una serie de manifestaciones normativas relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género, en correlación con ciertos derechos fundamentales y esfuerzos para erradicar conductas, actitudes y escenarios

---

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 37.

<sup>8</sup> Vid. N. BOBBIO, *La función promocional del derecho*, en N. BOBBIO, *Contribución a la teoría del derecho*, Debate, 2022.

<sup>9</sup> D. JULIANO, *Excluidas y marginales: una aproximación antropológica*, Universitat de València, 2004, p. 25.

discriminatorios<sup>10</sup>. Por ende, desde este enfoque, en nuestro ordenamiento jurídico no vamos a encontrar derechos específicos y exclusivos de las personas pertenecientes al colectivo LGBTQ+ que no tengan el resto de los individuos, más allá del derecho a no sufrir discriminación por su orientación sexual o identidad de género<sup>11</sup>. En efecto, mientras que la antropología, la psicología y la filosofía han avanzado en la comprensión de la persona como una entidad dinámica e inseparable de su interacción con el cuerpo, el medio ambiente, el lenguaje y la cultura, el derecho, por otro lado, sigue organizando la noción de personalidad en torno a un dualismo idealista<sup>12</sup>.

Todo lo cual nos lleva a preguntarnos... ¿a qué conductas o situaciones alcanza el principio de igualdad y no discriminación así reconocida? ¿Qué implicaciones tiene en el ámbito del trabajo?

## **2. La aplicabilidad del principio de igualdad y no discriminación por razón de género y orientación sexual**

Por fortuna, los principios de igualdad y no discriminación han quedado recogidos en la mayoría de las declaraciones, pactos, convenios y otras disposiciones de carácter internacional y nacional en defensa de los derechos humanos y de los derechos fundamentales de la persona. Sin embargo, esta atención sin igual no se ve acompañada por una debida y adecuada construcción del concepto de no discriminación. En su lugar, en estos mismos textos normativos que lo abalan, se observa una definición abstracta de contornos poco delineados. Así pues, aunque se han ido identificado las causas que determinan la discriminación, su aplicación y alcance continúan siendo temas sujetos a interpretación y evolución<sup>13</sup>.

Todo lo cual no infravalora la indudable necesidad de garantizar que todas las personas sean tratadas con justicia y equidad, pues esto, no solo es un imperativo moral, sino también un requisito legal que ha adquirido su

---

<sup>10</sup> Vid. a mayor profundidad G. MONTES ADALID, R. CASTRO MEDINA, *Personas LGTBI+*, en M.Á. GÓMEZ SALADO, J.L. RUÍZ SANTAMARÍA (dirs.) *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación jurídico-social*, Comares, 2022.

<sup>11</sup> Vid. A. ARROYO GIL, *Orientación sexual y Derechos Humanos*, en F.J. MATIA PORTILLA, G. LÓPEZ DE LA FUENTE (dirs.) *De la intimidad a la vida privada y familiar. Un derecho en construcción*, Tirant lo Blanch, 2020.

<sup>12</sup> D. BORRILLO, *El estatuto y la representación del cuerpo humano en el sistema jurídico*, en *Reis*, 1994, n. 68, p. 221.

<sup>13</sup> J. ALVENTOSA DEL RÍO, *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2023, p. 26.

debida importancia en la mayoría de las jurisdicciones contemporáneas.

Así, por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos subraya la igualdad entre todos los seres humanos, enfatizando el hecho de que el proceso de justicia implica tanto la diversificación de lo diverso como la unificación de lo idéntico<sup>14</sup>. De forma sencilla, tal juego de palabras se traduce en que la igualdad respecto a los derechos fundamentales se logra mediante un proceso gradual de eliminación de discriminaciones y la unificación de aquello que se reconoce como idéntico, es decir, una naturaleza común de la persona por encima de toda diferencia de raza, religión, orientación sexual, etc.

Sin embargo, a pesar de esta simpleza, lo que aquí se quiere exponer requiere de un mayor esfuerzo cognitivo. En este sentido, para acotar conceptualmente los principios de igualdad y prohibición de discriminación, es útil observar las conductas discriminatorias desde una doble perspectiva. En primer lugar, bajo el principio de igualdad, se debe evaluar si la diferencia de trato es arbitraria. Y, en segundo lugar, aplicando la prohibición de discriminación, es necesario comprobar que las causas de discriminación no tengan su origen en la adscripción a un grupo social y que los resultados no sean desfavorables para la dignidad humana, produciendo una desigualdad grupal sistemática<sup>15</sup>.

Este enfoque dual aporta una valiosa herramienta a través de la cual cabría acusar de discriminatoria «aquella situación, norma o acto cuyo contenido diferenciador entre individuos o grupos iguales ocasiona un perjuicio, genera un resultado desfavorable para esos individuos o grupos afectados por el trato diferente»<sup>16</sup>. Y, a mayor abundamiento, la diferencia de trato en estos términos «implica la existencia de una victimización, marginación, una cierta exclusión social que hace que la discriminación alcance una proyección social generalizada»<sup>17</sup>. Cuestiones sobre las que volveremos más adelante.

---

<sup>14</sup> Para advertir el alcance de esta complejidad *vid.* p. ej. E.A. RABOSI, *Derechos Humanos: El principio de igualdad y la discriminación*, en *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, 1990, n. 7.

<sup>15</sup> D. ÁLVAREZ ALONSO, A. ÁLVAREZ CUVILLO, *Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela administrativa*, en *Civitas*, 2006, n. 132, p. 1014.

<sup>16</sup> P. GETE CASTRILLO, *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, 2001, p. 31.

<sup>17</sup> E. SIERRA HERNÁIZ, *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social de España, 1999, p. 2.

## 2.1. Algunos avances del ámbito internacional

Pocas materias han evolucionado tanto en la Unión Europea como la relativa al principio de no discriminación e igualdad de trato<sup>18</sup>. Los primeros pasos de la construcción europea en el ámbito antidiscriminatorio fueron cautelosos. La primera iniciativa comunitaria se centró en la igualdad salarial entre mujeres y hombres, establecida en el antiguo artículo 119<sup>19</sup> del Tratado de la Comunidad Económica Europea de 1957. Posteriormente, esta limitada prohibición de discriminación fue ampliada desde la década de 1970 por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y a través de diversas directivas, programas y campañas para promover la igualdad de género, especialmente en el ámbito laboral.

El punto de inflexión llegó con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, marcando un cambio significativo en la forma en que la UE abordaría el principio de no discriminación. El artículo 13 del Tratado<sup>20</sup> autorizaba al Consejo a adoptar medidas unánimes para combatir la discriminación por sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual<sup>21</sup>. Este escenario permitió la promulgación de dos directivas marco: la Directiva 2000/43/CE sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, y la Directiva 2000/78/CE que establecía un esquema general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Ambas directivas ampliaron la protección contra la discriminación a una gama más amplia de categorías y ámbitos, más allá del enfoque previo centrado en el género y el empleo.

En la misma línea, el Tratado de Lisboa reforzó aún más el enfoque social de la UE, estableciendo la no discriminación como un valor fundamental en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y convirtiéndolo en un principio transversal en toda la política de la UE según el artículo 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Sin embargo, existe una crítica sobre la “verticalidad” de la Directiva, ya que su prohibición se limita al ámbito del empleo y la ocupación, en contraste con la “horizontalidad” del artículo 13 del antiguo Tratado Constitutivo de la

---

<sup>18</sup> *Vid.* sobre este particular D. GIMÉNEZ GLUCK, *La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión*, en *Revista Española de Derecho Europeo*, 2013, n. 45.

<sup>19</sup> Actual art. 157 TFUE.

<sup>20</sup> Actual art. 19 TFUE.

<sup>21</sup> No obstante, conviene recordar que el art. 19 TFUE no limita la aplicación del principio de igualdad de trato a los aspectos meramente laborales, sino que se proyecta horizontalmente a cualquier ámbito competencial de la UE.

Comunidad Económica Europea<sup>22</sup>.

Dicho lo cual, conviene matizar que la Directiva 2000/78/CE no constituye una disposición que establezca el principio de igualdad y no discriminación de manera general y abierta. Más bien, su pretensión se centra en numerar causas específicas de discriminación prohibidas, tales como religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual. Sin embargo, no queremos subestimar ese afán pues esas precisiones terminológicas, que delimitan el verdadero alcance de las normas, contrastan con la aparente amplitud de su propósito. Más aún cuando las recientes normativas comunitarias antidiscriminatorias se caracterizan por títulos ambiciosos y formulaciones grandilocuentes, pero su efectividad real se ve limitada cuando se examina su contenido detallado. De hecho, si bien la Directiva 2000/78/CE garantiza la ausencia de discriminaciones directas e indirectas en el empleo y la ocupación<sup>23</sup> solo se centra en la orientación sexual, sin referirse a la identidad o condición sexual<sup>24</sup>. A decir verdad, podemos constatar que la mencionada Directiva la no presenta en su articulado ninguna regla específica para la discriminación por razón de orientación sexual, sino preceptos generales<sup>25</sup>.

Ante esta disfunción, resulta imperativo recurrir a instrumentos internacionales de *soft law* dada su relevancia práctica. Hoy por hoy es poco cuestionable su influencia en las reformas legislativas, políticas gubernamentales y decisiones judiciales, aunque los mismos carezcan de valor normativo<sup>26</sup>. Sobre todo, cuando no existen convenciones internacionales explícitas que aborden los derechos del colectivo, ni en materia de derechos humanos ni en su condición de trabajadores.

El porqué de esta falta de materialización puede ser atribuible, a mi entender, por una parte a la diversidad del colectivo LGTBI+ que ha generado confusiones conceptuales y solapamientos entre los conceptos de sexo y género, hasta tal punto que algunos miembros de la comunidad consideran que el concepto de género es una construcción occidental que

---

<sup>22</sup> Vid. S. GONZÁLEZ ORTEGA, *La discriminación por razón de la edad*, en *Temas Laborales*, 2001, n. 59.

<sup>23</sup> Para ello, se han establecido herramientas específicas destinadas a prevenir y compensar las desventajas relacionadas con la orientación sexual, con el objetivo de alcanzar una plena igualdad en el ámbito profesional (art. 7), como la traslación de la carga de la prueba (art. 10).

<sup>24</sup> G. MONTES ADALID, R. CASTRO MEDINA, *op. cit.*

<sup>25</sup> Sin embargo, para la para la discriminación por razón de religión, por discapacidad o por edad si hay una mención expresa en la Directiva 2000/78/CE.

<sup>26</sup> E. CASTRO SURÍS, *La nueva ley de empleo a la luz de la STC 67/2022: no discriminación por identidad de género*, en *Revista Justicia & Trabajo*, 2023, n. extra., p. 114.

no refleja sus realidades<sup>27</sup> y, por otra, que contrario que en los supuestos de ciertas personas con diversidad funcional, con distinta etnia o edad, el elemento diferenciador del colectivo LGTBI+ pertenece a una esfera interna, más íntima<sup>28</sup>.

Lo cual podría conducir a preguntarnos una vez más qué aspectos de la identidad merecen protección legal y cómo el derecho debe abordar las realidades diversas del colectivo LGTBI+ de manera efectiva con cierta ambición de universalidad. Bien es cierto que no todas las sociedades parecen acoger de buen agrado las disposiciones internacionales en pro de la igualdad, pero si en algún momento de la historia humana la idea de una Declaración Universal de Derechos Humanos parecía un ideal lejano, los devastadores eventos de mediados del siglo XX hicieron su creación imperativa<sup>29</sup>.

Afortunadamente, tal experiencia, pueda ser extrapolable a nuestros tiempos cuando la realidad diaria marcada por el odio<sup>30</sup> que enfrentan numerosas personas gay, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales y sus familias, en múltiples entornos (también en sus lugares de trabajo) forzó, en 2006, la reunión de un grupo internacional de expertos jurídicos, académicos y activistas cuyo objetivo prioritario no era otro que el de establecer acuerdos para proteger los derechos del colectivo LGTBI+ y abordar la necesidad de un convenio específico. A partir de esta conferencia se aprobaron los conocidos como Principios de Yogyakarta.

Estos principios, definidos en 29 directrices, ofrecen amplias recomendaciones que los distintos países pueden adoptar para mejorar la protección de los derechos de este colectivo. Además, a pesar de no ser jurídicamente vinculantes, pueden ofrecer amplias recomendaciones que los distintos países pueden adoptar para mejorar la protección de los derechos de este colectivo, aunque a la fecha sean vistos como un instrumento meramente doctrinal<sup>31</sup>.

Así, bajo este amparo, las resoluciones del Parlamento Europeo, como

---

<sup>27</sup> *Idem*.

<sup>28</sup> J. CABEZA PEREIRO, F. LOUSADA AROCHENA, *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, Bomarzo, 2014, p. 45.

<sup>29</sup> *Vid.* p. ej. J.L. FLORES, *Naturaleza e historia de los derechos humanos*, en *Revista Espiga*, 2015, n. 5; A. PAPACCHINI, *Los derechos humanos a través de la historia*, en *Revista Colombiana de Psicología*, 1998, n. 7; N. BELLOSO-MARTIN, *Planteamientos doctrinales de los derechos humanos a través de la historia*, en *Humana Iura*, 1995, n. 5.

<sup>30</sup> *Vid.* para un estudio de esta realidad a mayor profundidad E. PERIBÁNEZ BLASCO, *Violencias "por odio" contra el colectivo LGTBI+ en el contexto mundial*, Dykinson, 2019.

<sup>31</sup> No todas las voces apoyan esta postura. En el sentido contrario *vid.* C. MARSAL, *Los principios de Yogyakarta: derechos humanos al servicio de la ideología de género*, en *Dikaion*, 2011, n. 1.

la de 2011 sobre orientación sexual e identidad de género en las Naciones Unidas, han desarrollado numerosos aspectos ya contemplados en la Resolución pionera de 1989. Por ejemplo, estas resoluciones instan a los Estados miembros a despatologizar la transexualidad, simplificar los procedimientos para el cambio de identidad y garantizar la cobertura en la Seguridad Social para las personas trans. Así mismo, en esta línea, la Resolución de 2014 sobre la hoja de ruta de la UE contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género enfatiza la importancia de combatir la discriminación en el ámbito laboral como uno de sus principales desafíos. También promueve la implementación efectiva de la Directiva 2006/54/CE y exige a los organismos públicos, organizaciones empresariales y sindicatos que informen adecuadamente sobre los derechos laborales de las personas LGTBI+<sup>32</sup>.

Sin embargo, a pesar de estos avances legislativos y políticos, las recientes políticas hostiles hacia el movimiento LGTBI+ en Polonia, Hungría y Rusia han impulsado a la Unión Europea a abordar posibles vacíos en su normativa comunitaria para proteger este colectivo<sup>33</sup>. En respuesta, en 2020, la Comisión Europea adoptó la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGTBI+ 2020-2025, la cual establece las directrices para las acciones futuras de la UE. Este documento no solo reconoce la identidad de género como un factor de vulnerabilidad crítico, sino que también insta a los Estados miembros a promover la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo durante los próximos cinco años.

## 2.2. El abordaje de la materia desde la perspectiva nacional

Si observamos el ordenamiento jurídico nacional podremos constatar una amplia y heterogénea variedad de normativa que prohíben la discriminación en cualquiera de sus espectros. La máxima exposición y el principal referente en este ámbito lo encontramos en nuestra Constitución (CE) pese a que solo cita textualmente el término *discriminación* en dos ocasiones. Una primera vez en el Capítulo 2º de su Título I, dedicado a *Derechos y libertades*, donde proclama que «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

<sup>32</sup> A. HERNÁNDEZ-MELIÁN, *Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica*, en *Obets*, 2023, n. 1, p. 119.

<sup>33</sup> M. IGLESIAS BÁREZ, *Políticas públicas y acciones positivas para la promoción de la igualdad en la Ley 15/2022, de 12 de julio. Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación*, en *IgualdadES*, 2023, n. 9, p. 228.

personal o social». Y, por vez segunda, en el artículo 35 referente al empleo «todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse *discriminación* por razón de sexo».

A primera vista se puede apreciar que la enumeración del artículo 14 de la CE es menos extensa que la ofrecida por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y por Convenio Europeo de Derechos Humanos, ya que omite motivos de discriminación presentes en ambos tratados, como el color, la lengua, la pertenencia a una minoría nacional o el nacimiento<sup>34</sup>. Sin embargo, la expresión “cualquier otra condición o circunstancia personal o social” rompe con la limitación de una lista cerrada.

Esta cláusula permite la protección de nuevas causas de no discriminación, que deben ser tratadas con la misma rigurosidad que las expresamente mencionadas, siempre y cuando cumplan ciertos parámetros que las conviertan en criterios especialmente sospechosos. Para preservar la razón de ser de la lista de causas explícitas, es necesario establecer una serie de requisitos que actúen como barrera para la inclusión de nuevas causas en la cláusula abierta, siguiendo la línea de la Jurisprudencia Constitucional. De esta manera, se sostiene la posibilidad de aplicar un juicio estricto de igualdad a ciertas causas prohibidas de discriminación incluidas a través de la cláusula abierta<sup>35</sup>. Lo cual, si bien no limita la posibilidad de establecer una prohibición de la discriminación en un sentido más amplio para los poderes públicos no resuelve, por ejemplo, si la identidad de género, como elemento característico de las personas, se integra o no dentro de dichas categorías<sup>36</sup>.

De cualquier modo, considerando la naturaleza inclusiva proporcionada por la cláusula abierta y el mandato del artículo 10.2 CE, se puede establecer una nueva vía para argumentar que la “orientación sexual” debe ser equiparada a las demás causas de discriminación expresamente prohibidas. Esta línea de argumentación sostiene que nuestra Constitución es coherente con ciertos tratados internacionales, como la Directiva reiterada, que en su enfoque sobre la igualdad prohíben expresamente la

---

<sup>34</sup> B. FERNÁNDEZ BURGUEÑO, *La protección multinivel de los principios de igualdad y no discriminación en España: análisis comparado de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Convenio Europeo de los Derechos, la Constitución Española y el Código Penal Español*, en *Revista Internacional de Derechos Humanos*, 2017, n. 7, p. 78.

<sup>35</sup> M. MARTÍN SÁNCHEZ, *La prohibición de discriminación por orientación sexual*, en *Estudios de Deusto*, 2010, n. 1.

<sup>36</sup> Falta que subsanó más adelante en la STC 67/2022, de 2 de junio.

discriminación basada en la orientación sexual, de igual manera que las causas de discriminación tradicionalmente reconocidas<sup>37</sup>.

Como se ha dejado patente, la interpretación del artículo 14 CE, aunque primordial en la protección de derechos, ha generado grandes controversias debido a la ambigüedad de su redacción y la interpretación de los términos “igualdad” y “discriminación”. Inicialmente, el TC apostó por una lectura unitaria, considerando que igualdad y no discriminación eran conceptos inseparables e incluso intercambiables. Y, no fue sino hasta 1991 cuando el TC clarificó su visión del artículo 14 CE, reconociendo que «cuando ante un órgano judicial se invoque una diferencia de trato [...] y tal invocación se realice precisamente por una persona perteneciente al colectivo tradicionalmente castigado por esa discriminación, el órgano judicial no puede limitarse a valorar si la diferencia de trato tiene, en abstracto, una justificación objetiva y razonable, sino que debe entrar a analizar, en concreto, si lo que aparece como una diferenciación formalmente razonable no encubre o permite encubrir una discriminación contraria al artículo 14 CE»<sup>38</sup>. Sin embargo, dicho enfoque (algo más esclarecedor si cabe) permitiría perpetrar ciertos interrogantes sobre la efectividad del derecho a la igualdad de trato.

### 2.3. La trasposición de la Directiva 2000/78/CE

Tiempo atrás, como forma de adaptar el ordenamiento jurídico español a las nuevas exigencias de la Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, vio la luz la Ley 62/2003, de 30 diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social<sup>39</sup>. Particularmente, esta Ley (que nos queda ya tan lejana) recoge en su sección 3ª medidas en materia de igualdad de trato y no discriminación e introduce en su articulado disposiciones las cuales van a forzar sendos ajustes en otras normas de gran importancia como son el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

Primeramente, en el art. 37 de la Ley 62/2003 se dispone una modificación del ET destinada a ampliar la definición de la discriminación

---

<sup>37</sup> Y. CANO GALÁN, *op. cit.*

<sup>38</sup> STC 145/1991, de 1º de julio, FJ 2º.

<sup>39</sup> J.R. MERCADER UGUINA, *Comentario a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social*, en *Iustel*, 2004, n. 5.

tanto directa, como indirecta en los siguientes términos: se cambia la redacción del art. 4.c ET, estableciéndose el derecho de los trabajadores a no ser discriminados, directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razón de orientación sexual. Así como una modificación del art. 4.e ET, disponiendo el derecho de los trabajadores a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluyendo la protección frente al acoso por razón de orientación sexual.

Igualmente, el artículo 17.1 ha sido modificado para incluir la garantía de indemnidad como una protección legal adicional. De acuerdo con esta modificación, se establece que cualquier acción del empleador que resulte en un trato desfavorable hacia los trabajadores como respuesta a una reclamación interna o a una acción judicial para hacer valer el principio de igualdad de trato y no discriminación será considerada nula<sup>40</sup>.

Además, el art. 37 de la Ley 62/2003 introduce una última modificación del ET, en su art. 54.2.g, considerando incumplimiento contractual causante de despido disciplinario el acoso por razón de orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Finalmente, en la misma órbita de ajuste normativo cabe situar las modificaciones introducidas por el art. 41 en la LISOS, quedando de la siguiente manera: conforme a la nueva redacción del art. 8.12 LISOS, se tipifican como infracciones muy graves, las discriminaciones empresariales directas o indirectas en condiciones de trabajo (retribuciones, jornadas, formación, promoción) por orientación sexual, y las decisiones del empresario de represalia ante acción judicial de igualdad; así, también se establece una nueva redacción para el art. 16.1.c, disponiendo que se consideran infracciones muy graves la solicitud de datos personales en procesos de selección o el establecimiento de condiciones, a través de la publicidad, difusión o por cualquier otro medio: discriminaciones acceso al empleo por motivos de orientación sexual; por último, se tipifica como muy grave el acoso por razón de orientación sexual (dentro del ámbito de las facultades empresariales, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo y que, conocido no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo), conforme a lo que explicita el art. 8.13-*bis* LISOS.

De otro lado, el art. 14.i del Estatuto Básico del Empleado Público dispone como derecho individual del empleado o empleada pública «la no

---

<sup>40</sup> «En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos». En definitiva, «del ejercicio de la acción judicial» no pueden derivarse «consecuencias negativas», toda vez que el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) no se satisface sólo «mediante la actuación de Jueces y Tribunales, sino también a través de la (citada) garantía de indemnidad» (STC 14/1993, de 18 de enero).

discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social»<sup>41</sup>.

Al mismo tiempo, cabe reseñar, en lo que respecta a la tutela jurisdiccional de la prohibición de discriminación por orientación e identidad sexual, la Ley Reguladora de la Jurisdicción social (LRJS). En su art. 177, esta ley establece el procedimiento de protección de los derechos fundamentales para las demandas de tutela relacionadas con la prohibición de tratamiento discriminatorio y con la existencia de acoso. En adición, en el art. 95.3 LRJS y el art. 96.1 LRJS hacen la siguiente previsión: si en un proceso laboral se suscita una cuestión de discriminación por razón orientación sexual, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes y la inversión de la carga de la prueba, respectivamente. Así, en estos supuestos, el demandado tendrá que acreditar una justificación objetiva, razonable y probada de las medidas que se hayan adoptado que sean proporcionales a los hechos ocurridos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Por último, no hay que olvidar las Comunidades Autónomas, en adición a este marco general y en ejercicio de la tutela antidiscriminatoria de las personas LGTBI+ dentro de sus competencias, han promulgado diversas leyes desde el año 2002, para la protección del colectivo<sup>42</sup>. No obstante, no quedan enmarcadas específicamente dentro de lo laboral, sino que existe una limitación de las competencias autonómicas en esta materia de tutela, mediante las políticas públicas<sup>43</sup>.

---

<sup>41</sup> IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2017, p. 13.

<sup>42</sup> Podemos destacar, a modo de ejemplo, la Ley 14/2002 del Parlamento Vasco, la Ley Foral 12/2009 del Parlamento de Navarra, la Ley 2/2014 del Parlamento de Andalucía, la Ley 2/2014 del Parlamento de Galicia, la Ley 11/2014 de Cataluña, la Ley 12/2015 de Extremadura, la Ley 2/2016 de Madrid, la Ley 8/2016 de la Región de Murcia, la Ley 8/2016 de Baleares, la Ley 8/2017 de Valencia, la Ley 8/2017 de Andalucía, la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón y la Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI.

<sup>43</sup> C. SÁEZ LARA, *Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. 5.

### 3. La respuesta socio-legislativa actual frente al hecho discriminatorio entendida desde la concepción del trabajo digno: especial referencia a la Ley de Empleo

En las últimas décadas, si bien el reconocimiento y protección frente a la discriminación del colectivo LGTBI+ ha avanzado significativamente, aún persisten desafíos estructurales y culturales que afectan a la consecución de la igualdad efectiva de oportunidades en el acceso y el mantenimiento del empleo<sup>44</sup>. Sobre este particular, si nos proponemos analizar dicha problemática, conviene no perder de vista la importancia central que el trabajo ocupa en nuestra sociedad dado que, éticamente hablando, se le reconoce como un recurso esencial tanto a nivel personal como comunitario. No obstante, dicha reflexión esconde también una realidad mundialmente reconocida contra la que las políticas de empleo, las iniciativas legisladoras y los actores sociales se esfuerzan por combatir. Estas; las opciones para eludir las dificultades en el acceso y continuidad en el mercado laboral parten de situaciones del todo desiguales para enfrentar los inevitables riesgos que se nos presentan a los individuos a lo largo de nuestro ciclo vital<sup>45</sup>. Por ende, todos los esfuerzos políticos y legislativos deberían estar destinados a asegurar las garantías necesarias para brindar un empleo digno y decente, que esté a la altura de la dignidad de quienes lo desempeñan<sup>46</sup>. A tal fin, es determinante no solo abrazar la evolución del mundo laboral, sino también abordar taxativamente las desigualdades manifiestas para garantizar que todas las personas tengan un acceso equitativo a las oportunidades laborales y a la protección social. Enmienda que, por otra parte, está estrechamente alineada con la visión transversal e integradora del concepto de *empleabilidad* que las diversas normativas complementarias a las políticas de empleo delimitan.

Desde la Ley Básica de Empleo de 1980 hasta la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (LE) las sucesivas disposiciones vienen

---

<sup>44</sup> Para un abordaje integral sobre este tema *vid.* E. GONZÁLEZ COBALEDA, *Mirada y desafío jurídico-laborales a la diversidad sexual y de género: especial atención al factor edad*, Dykinson, 2024.

<sup>45</sup> R. CASTRO MEDINA, *Medidas de flexibilidad interna y colectivos vulnerables*, en P. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *Medidas de reestructuración empresarial desde la perspectiva jurídico-laboral. Las relaciones de trabajo post-Covid-19 y recientes reformas*, Laborum, 2022.

<sup>46</sup> B.M. LÓPEZ INSÚA, J.L. MONEREO PÉREZ, *La política europea de empleo para el trabajo en el siglo XXI*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, n. 173; J.L. MONEREO PÉREZ, *Las políticas activas de empleo. Derecho al trabajo y políticas activas de empleo en el marco de la política de empleo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ BERNAT, B.M. LÓPEZ INSÚA, (dirs.), *Las Políticas Activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional*, Aranzadi, 2016, p. 112.

construyendo su articulado a partir de este eje central<sup>47</sup>. Con la salvedad, eso sí, de lo diversos enfoques conferidos a este término y su relación con la definición de los grupos prioritarios. Además, en este proceso evolutivo, a medida que se han ido clarificando las demandas sociales, la identificación de los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo se ha tornado más precisa y fundamentada. Lo cual no solo nos ofrece un dato sumamente útil y conveniente a la hora de sostener la relación simbiótica entre la Sociedad y el derecho *ex ante* ilustrada, sino que también nos permite apreciar con mayor conocimiento de causa las expectativas de las disposiciones actuales.

Como cuestión de ordenación sistemática previa, hemos de señalar que la LE ha optado por asociar a los colectivos prioritarios tanto problemas de inserción laboral y/o de empleabilidad relacionados con motivos personales ligados a las demandas del mercado laboral (art. 50.1), como las condiciones inherentes a la persona que pueden traducirse en escenarios contrarios al principio de igualdad (art. 5.a), aunque no necesariamente indiquen o desencadenen una baja empleabilidad<sup>48</sup>. La literalidad de lo expuesto nos abre la posibilidad de barajar si es plausible una diferenciación categórica entre personas que sufren una especial vulnerabilidad de aquellas con problemas de empleabilidad o, si por el contrario, las características, retos, desafíos y narrativas que advierten unas y otras son tan ínfimas que pueden ser despreciables. Vayamos por partes...

En primer lugar, en un entorno como el actual dominado por la información y las nuevas tecnologías, qué duda cabe del papel particularmente relevante que le corresponde a la formación o capacitación adecuada de la población activa. Bajo esta premisa la mayor contribución posible para la mejora de la empleabilidad sería disponer de una mano de obra cualificada y adaptable al dinamismo del mercado laboral y empresarial. Y, a tal efecto, la hoja de ruta más obvia (pero no por ello menos fructífera) trataría de facilitar a los/las trabajadores/as las competencias profesionales demandadas por el mercado, con el objetivo de poder ofrecerles oportunidades de empleo bien remunerado y con posibilidades de promoción en una economía competitiva y basada en el conocimiento. Empero, aún se consiga una fórmula exitosa e inclusiva contra las barreras en el acceso a la (in)formación de los sectores más desfavorecidos y se lograra un punto de partida equitativo, el propio

---

<sup>47</sup> R. CRISTÓBAL RONCERO, *Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo*, en VV.AA., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, AEDTSS, 2024, p. 90.

<sup>48</sup> F. NAVARRO NIETO, *Valoración crítica general de la ley 3/2023, de empleo*, en *Diario La Ley*, 2023, n. 10302, p. 150.

proceso de sectorización del mercado de trabajo anularía por entero todo el esfuerzo previo. No es esta, en mi opinión, una dramatización pesimista, sino más bien una realidad plausible dinamizada por la lucha de poder en los ámbitos del conocimiento, la supremacía de determinados sectores profesionales y los procesos de estigmatización de colectivos específicos. Por desgracia, en el mejor de los casos, esta situación conducirá a estos colectivos a redirigirse hacia sectores con mayores índices de desempleo y condiciones laborales más precarias<sup>49</sup>.

En segundo lugar, con este devastador escenario en mente, la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo representa «un avance importante en el desarrollo de un nuevo marco de política de empleo adecuado a la realidad territorial, que pone el acento en la elaboración del perfil de la persona usuaria de los servicios de empleo y de su itinerario personalizado, y con una cartera de servicios que, de ajustarse a los términos de la norma, puede y debe ayudar a los demandantes de empleo, así como a las personas en busca de un mejor empleo, a encontrarlo, y que sea, por utilizar la terminología de la OIT, decente»<sup>50</sup>. Téngase en cuenta que, como se ha reiterado, no hay un derecho más trascendental en el marco laboral que el relativo a la garantía de un trabajo decente, entendiendo por éste aquel que se realice con derechos<sup>51</sup>. Y, es que, quien trabaja no entrega un objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo/a<sup>52</sup>. Sobraría, entonces, la necesidad de justificar la singular atención de la que se beneficia las normas que aseguran una protección técnica de los/as trabajadores/as<sup>53</sup>. Así, por ejemplo, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se hace eco del mandato constitucional a los poderes públicos vía artículo 40.2 CE e impone al empresario la identificación y evaluación de riesgos y el deber de proteger eficazmente la salud de los/las trabajadores. A tal fin, la LPRL entiende que la naturaleza jurídica contractual de la obligación de seguridad y la obligación de adaptar el

<sup>49</sup> J.M. MORALES ORTEGA, *Colectivos de atención prioritaria: ¿realmente son un prioridad de nuestra política de empleo?*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2023, n. monográfico*, p. 123.

<sup>50</sup> E. ROJO TORRECILLA, *La nueva Ley de Empleo. Una apuesta por la empleabilidad y la atención a la persona*, Brief AEDTSS, 2023, n. 11, p. 1.

<sup>51</sup> Vid. F. VILA TIerno, *Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. TÚLIO BARROSO, H. LAS HERAS (dirs.), *Congreso Internacional. El Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente*, Laborum, 2018; J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSÚA, *La garantía internacional del derecho a un trabajo decente*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, n. 177; J.L. GIL y GIL, *Trabajo decente y reformas laborales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2017, n. 7.

<sup>52</sup> G. RIPERT, *Les forces créatrices du droit*, LGDJ, 1995, p. 275.

<sup>53</sup> G. ESCOBAR ROCA (dir.), *Derechos sociales y tutela antidiscriminatoria*, Aranzadi, 2012, p. 983.

trabajo a la persona condiciona el proceso valorativo del riesgo y su prevención. La cuestión es si la orientación sexual y la identidad de género de una persona requieren una protección jurídica preventiva especial que permita llegar a clasificar a el/la trabajador/a como especialmente sensible cuando sea necesario. La falta de reconocimiento de la diversidad en la empresa en términos de identidad u orientación sexual puede propiciar la generación y persistencia de riesgos profesionales, especialmente de índole psicológica. Esto podría derivar previsiblemente en una discriminación en la protección de la salud de los/las trabajadores/as afectados<sup>54</sup>.

En cualquier caso, llegados a este punto, y siendo consciente de que quedan en el tintero muchas más variables a analizar, ya comienza a aflorar la correlación entre la vulnerabilidad social, los procesos de estigmatización, la discriminación en la que se traducen y los obstáculos a la empleabilidad que enfrenta el colectivo. Pero es que, además, todo ello agrava la situación dentro del ámbito de la empresa y los expone a condiciones de vulnerabilidad laboral que nada tienen que ver con la definición de trabajo decente. Luego, entonces, en lo que la sociedad avanza en su compromiso con la diversidad, la afluencia legislativa de estos últimos años trata de frenar el largo recorrido histórico y prejuicioso del discurso segregacionista contrario al principio de igualdad y no discriminación.

#### 4. Nuevas perspectivas con la Ley 4/2023

Actualmente estamos asistiendo a una proliferación de normativas dirigidas a la promoción del género y la diversidad, introduciendo nuevas obligaciones en el ámbito empresarial. Un ejemplo destacado es el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, que establece la igualdad real y efectiva para las personas trans y garantiza los derechos de las personas LGTBI<sup>55</sup>. Conviene prestar atención al hecho de que esta Ley añade (o más bien matiza) nuevas causas de discriminación. Y, es que, si bien el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, prohíbe la discriminación basada en el *sexo*, la *orientación sexual* (motivos reconocidos por la normativa comunitaria) y la *identidad sexual* (según mandato de la doctrina del TJUE), adicionalmente, introduce una “nueva” causa de discriminación: *la expresión de género*. La cuestión es que ya por ese entonces la doctrina cuestionaba el

<sup>54</sup> M.C. AGUILAR DEL CASTILLO, *La invisibilidad del colectivo LGTBI como factor de riesgo laboral*, en J.M. MORALES ORTEGA (dir.), *Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, Laborum, 2022, p. 166.

<sup>55</sup> F. VILA TIerno, *Nuevas obligaciones laborales, nuevas incertidumbres*, en *Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social*, 2024, n. 8, p. 8.

hecho de si esa “nueva” causa podía o no ser subsumida dentro de las casusas de discriminación ya existentes. El foco de atención se puso en la estrecha relación entre esta última adhesión con la ya existente identidad de género puesto que se entendía que lo único que diferenciaba a ambas es la forma en la que se exterioriza el sentimiento de pertenencia a un género específico<sup>56</sup>.

Sobre este particular, si acudimos a lo establecido en disposición adicional cuarta se indica que la Ley 4/2023 debe aplicarse de manera supletoria a la Ley 15/2022 antidiscriminatoria, lo que genera, en cierta medida, una situación de duplicidad. Además, la redacción de los artículos 54 y 55 de la Ley 4/2023 podremos apreciar que la controversia parece estar parcialmente apaciguada. De hecho, en tales disposiciones se establecen medidas de acción positiva y planes específicos en el ámbito laboral, considerando las necesidades particulares de las mujeres trans. Medidas que, por su parte, se implementarán a través de planes específicos de mano del Ministerio de Trabajo y Economía Social a base de incentivos y subvenciones a las empresas que contraten a personas trans.

A priori la lectura que arroja este especial mecanismo de protección no debería tener una connotación negativa. No obstante, ciertas voces interpretan un trato preferente para las personas trans en detrimento otros grupos dentro del colectivo LGTBI, como lesbianas, gais, bisexuales e intersexuales<sup>57</sup>. Lo cierto es que, sin desmerecer este apunte, quizás la justificación de esta particular atención se deba a que, al buscar empleo, el 75% de las personas trans consideran que su identidad de género es un obstáculo. Además, enfrentan un alto nivel de rechazo durante los procesos de selección. De las personas encuestadas un 14,93% ha experimentado un rechazo directo en las entrevistas, mientras que el 41,79% ha sufrido un rechazo indirecto cuando presentan su documentación para formalizar el contrato y esta no ha sido actualizada en el registro<sup>58</sup>.

De igual forma, pese a que, sobre el papel, la eliminación de barreras de acceso al empleo no requiere asentar diferenciaciones entre los miembros del colectivo LGTBI, las medidas de acción positiva sí precisan de matizaciones. Esto se debe a que, si no se precisa e identifica claramente las personas que conforma el colectivo, se corre el riesgo de implementar políticas de empleo activas que favorezcan solo a un subgrupo<sup>59</sup>. Como

---

<sup>56</sup> Y. CANO GALÁN, *op. cit.*

<sup>57</sup> N. FERNÁNDEZ-FERNÁNDEZ, [La implementación de la libre autodeterminación de género en España](#), en *Anduli*, 2024, n. 25, p. 227.

<sup>58</sup> T. ÁBAD (coord.), [Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España. Resumen Ejecutivo](#), UGT, 2020.

<sup>59</sup> Afortunadamente, la Ley 4/2023 incluye en su art. 3 definiciones independientes de

resultado, se promovería el acceso al empleo únicamente de una parte del colectivo, imponiendo una experiencia particular sobre un grupo diverso. Y, esta situación probablemente no se detectaría en los métodos de supervisión, ya que estos compartirían el mismo sesgo<sup>60</sup>. Dicho esto, de lo que no cabe interpretación en contrario es que La Ley 4/2023 modifica un gran volumen de artículos en no pocas leyes.

En primer lugar, el artículo 4.2.c ET acoge una nueva redacción que aboca una numeración mucho más extensa de los diferentes tipos de discriminación al aludir que todas las personas trabajadoras tienen derecho «a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de [...], condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, [...], así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral». Además, como no podía ser de otra forma, el artículo 17 da cabida al amplio elenco de colectivos del artículo 4.2.c para sentenciar que «se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables» y añade que «El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3<sup>61</sup> de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2<sup>62</sup> de la misma norma».

---

varios conceptos clave. Además, su art. 10 establece la creación de una Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas LGTBI, la cual tendrá una vigencia de cuatro años y será elaborada por el Ministerio de Igualdad.

<sup>60</sup> E. CASTRO SURÍS, *op. cit.*, p. 125.

<sup>61</sup> Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato. A estos efectos, las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato.

<sup>62</sup> A estos efectos, las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato.

Por otro lado, mención aparte merece el imperativo establecido por el artículo 15 de la Ley 4/2023 a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras. En dicho precepto se instaura la obligación de elaborar (en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de la Ley) un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, como no podía ser de otra manera, se lo otorga un especial protagonismo a la negociación colectiva, siendo esta la encargada de pactar las medidas en comunión con la representación legal de las personas trabajadoras. Esta, aunque sin duda es una propuesta loable, surgen muchos interrogantes ante la próxima finalización del plazo.

Por un lado, el tenor literal del artículo reza que «el contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente» y por ahora tan solo disponemos de un borrador del Real decreto de desarrollo del artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Borrador que resuelve provisionalmente las inquietudes de las empresas pero que aún no obtienen una respuesta definitiva y firme en la que refugiarse.

Mientras tanto, en lo que llega una situación de mayor seguridad, el mencionado borrador adelanta las primeras directrices de las que serán las futuras pautas, tan necesarias como esperadas, para garantizar entornos laborales diversos. Así, con tal aspiración, establece que la obligación de mantener el protocolo de actuación se mantendrá «aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de cincuenta, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia de las medidas planificadas acordado en las mismas, o en su caso, durante cuatro años». De igual forma, a lo largo de sus disposiciones, guía el procedimiento, los plazos y los sujetos implicados para negociación de las medidas. Al respecto, el borrador, para reforzar aún más notoriamente su compromiso con el colectivo LGTBI+, abre la posibilidad de que la comisión negociadora se asista del «apoyo y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad LGTBI en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto». Además, consciente de la especial sensibilidad de la materia sobre la que van a discurrir las sucesivas reuniones hasta la materialización de las medidas, el borrador es especialmente cauteloso en la salvaguarda de la intimidad de las personas trabajadoras de la empresa. Reflejo de ello es impone a «Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con

carácter reservado» y, «En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega».

Por lo demás, a su vez, aclara convenientemente el contenido mínimo que deben tener las medidas sin terminar de especificar si se tratará de un plan de actuación o un protocolo. Lo que sí determina con contundencia es que antes de acordar las medidas planificadas, la comisión negociadora tendrá que elaborar un informe de situación basado en la documentación proporcionada por la empresa que deberá incluir (entre otros elementos que no especifica), una encuesta sobre el clima laboral respecto a los derechos de las personas LGTBI en el entorno de trabajo. Gran curiosidad me suscita el cómo se va a manejar ese tipo de datos de especial protección<sup>63</sup>, quién la va a gestionar y de qué forma se va a garantizar que los ítems de dicha encuesta no sobrepasen peligrosamente el derecho a la intimidad de las personas encuestadas. Es más, ¿será obligatoria o voluntaria? ¿Será una encuesta guiada? ¿Quién la va a elaborar? ¿Cómo se van a medir los datos? ¿Será periódica? ¿Será anónima? Y en ese caso ¿Cómo se va a asegurar efectivamente ese anonimato? Y si no... ¿Qué repercusión va a tener para la persona que obtenga una valoración negativa como resultado de sus respuestas?... Se podrían plantear muchos más interrogantes sin respuesta inmediata, pero, para no quedarnos en una encrucijada sin salida, por el momento intentemos arrojar luz sobre una preocupación más certera que si puede ser zanjada. Esta es: ¿qué pueden esperar las empresas de más de 50 trabajadores/as que no cumplan antes del 2 de marzo (fecha límite) con la obligación derivada del artículo 15 de la Ley 4/2023?

Pues bien, la ley contiene un capítulo específico donde relata una suerte de infracciones y sanciones para disuadir de su incumplimiento. En concreto, los artículos 79 y siguientes relatan escenarios o circunstancias fácilmente reconocibles en el fin, los medios y el alcance estipulado en el Capítulo III del borrador sobre el contenido de las medidas. Así pues, entendemos que, al no cumplir con primero, tampoco se cumplirá con lo segundo y las sanciones devengarán según la gravedad de la infracción.

Por otro lado, en otro orden de cosas, la disposición final sexta de la Ley modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para sancionar conductas discriminatorias y el acoso basado en la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características

---

<sup>63</sup> Recordemos que la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales en su art. 9 cataloga a la información relativa a la orientación sexual dentro de la categoría especiales de datos.

sexuales, así como la solicitud de datos personales relacionados en procesos de selección laboral. De forma similar, se recalcan las modificaciones de los artículos 8, 10 y 16, estableciendo como muy graves estas formas de discriminación y acoso. Además, se introduce un nuevo apartado 5 al artículo 17 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, ampliando la legitimación en los procesos judiciales para la defensa de los derechos LGTBI. Finalmente, la disposición final tercera modifica la Ley 14/1994, sobre empresas de trabajo temporal, para incorporar la cláusula de no discriminación por motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

## 5. Conclusiones

Dada la complejidad y persistencia de la discriminación contra el colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral, es imperativo que el derecho refleje y responda adecuadamente a estas realidades. Muchas son las referencias normativas que inciden sobre este hecho, que sancionan conductas discriminatorias y promueven la proliferación de centros de trabajo inclusivos dentro de una sociedad diversa y respetuosa. Sin embargo, la efectividad de estas leyes dependerá, en gran medida, de una implementación rigurosa y de la promoción de políticas organizacionales que valoren la diversidad.

Recientemente, la entrada en vigor Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI marca un avance significativo en la protección de los derechos del colectivo en el ámbito laboral, introduciendo medidas específicas para promover la igualdad real y efectiva, especialmente para personas trans. Esta legislación no solo amplía las causas de discriminación protegidas, incluyendo la expresión de género, sino que también impone obligaciones claras a las empresas con más de cincuenta empleados para desarrollar planes de acción contra el acoso y la violencia.

Sin embargo, la implementación de estas propuestas no está exenta de desafíos y controversias. Entre otros, es especialmente relevante por su inmediatez las derivadas de puesta en marcha de las medidas propuestas por el borrador del Real decreto de desarrollo del artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Así, por subrayar algunas de manera más precisa, destacaría los problemas asociados a la gestión de datos sensibles en encuestas de clima laboral por la intromisión del derecho a la intimidad y la efectividad práctica de las sanciones establecidas para el

incumplimiento de la ley.

Con eso y todo, la Ley 4/2023 representa un paso adelante hacia entornos laborales más inclusivos y respetuosos, aunque su éxito dependerá de la claridad en la aplicación normativa y del compromiso efectivo tanto de las empresas como de las autoridades para garantizar la igualdad de derechos LGTBI en el ámbito laboral español. Y, es que, transformar las pautas sociales y empresariales hacia la equidad requiere no solo de cambios legislativos, sino también de un compromiso activo por parte de empresas y empleadores para eliminar prejuicios arraigados y promover la diversidad. Solo así, a través de este enfoque integral podremos avanzar hacia una la protección legal más fuerte y efectiva del colectivo LGTBI+ y, al mismo tiempo, construir una sociedad más justa y respetuosa para todos y todas

## 6. Bibliografía

- ABAD T. (coord.) (2020), *Hacia centros de trabajo inclusivos. La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España. Resumen Ejecutivo*, UGT
- AGUILAR DEL CASTILLO M.C. (2022), *La invisibilidad del colectivo LGTBI como factor de riesgo laboral*, en J.M. MORALES ORTEGA (dir.), *Realidad social y discriminación. Estudios sobre diversidad e inclusión laboral*, Laborum
- ÁLVAREZ ALONSO D., ÁLVAREZ CUVILLO A. (2006), *Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela administrativa*, en *Civitas*, n. 132, pp. 997-1046
- ALVENTOSA DEL RÍO J. (2023), *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- ARROYO GIL A. (2020), *Orientación sexual y Derechos Humanos*, en F.J. MATIA PORTILLA, G. LÓPEZ DE LA FUENTE (dirs.) *De la intimidad a la vida privada y familiar. Un derecho en construcción*, Tirant lo Blanch
- BELLOSO-MARTIN N. (1995), *Planteamientos doctrinales de los derechos humanos a través de la historia*, en *Humana Iura*, n. 5, pp. 51-91
- BOBBIO N. (2022), *La función promocional del derecho*, en N. BOBBIO, *Contribución a la teoría del derecho*, Debate
- BORRILLO D. (1994), *El estatuto y la representación del cuerpo humano en el sistema jurídico*, en *Reis*, n. 68, pp. 211-222
- CABEZA PEREIRO J., LOUSADA AROCHENA F. (2014), *El derecho fundamental a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género en la relación laboral*, Bomarzo

- CANO GALÁN Y. (2022), *Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio?*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, n. 9
- CASTRO MEDINA R. (2022), *Medidas de flexibilidad interna y colectivos vulnerables*, en P. ORTEGA LOZANO, S. GUINDO MORALES (dirs.), *Medidas de reestructuración empresarial desde la perspectiva jurídico-laboral. Las relaciones de trabajo post-Covid-19 y recientes reformas*, Laborum
- CASTRO SURÍS E. (2023), *La nueva ley de empleo a la luz de la STC 67/2022: no discriminación por identidad de género*, en *Revista Justicia & Trabajo*, n. extra., pp. 111-130
- CRISTÓBAL RONCERO R. (2024), *Colectivos de atención prioritaria para la política de empleo*, en VV.AA., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2023*, AEDTSS
- DIÉGUEZ MÉNDEZ Y. (2011), [El derecho y su correlación con los cambios de la sociedad](#), en [Derecho y Cambio Social](#), n. 23, pp. 1-28
- ESCOBAR ROCA G. (dir.) (2012), *Derechos sociales y tutela antidiscriminatoria.*, Aranzadi
- FERNÁNDEZ BURGUEÑO B. (2017), [La protección multinivel de los principios de igualdad y no discriminación en España: análisis comparado de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Convenio Europeo de los Derechos, la Constitución Española y el Código Penal Español](#), en [Revista Internacional de Derechos Humanos](#), n. 7, pp. 73-98
- FERNÁNDEZ-FERNÁNDEZ N. (2024), [La implementación de la libre autodeterminación de género en España](#), en [Andulí](#), n. 25, pp. 213-237
- FLORES J.L. (2015), *Naturaleza e historia de los derechos humanos*, en *Revista Espiga*, n. 5, pp. 1-14
- GETE CASTRILLO P. (2001), *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch
- GIL y GIL J.L. (2017), *Trabajo decente y reformas laborales*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 7, pp. 21-78
- GILBERTO G. (2005), [La discriminación desde la perspectiva del reconocimiento social](#), en *Revista de Investigación Social*, n. 1, pp. 31-45
- GIMÉNEZ GLUCK D. (2013), *La discriminación múltiple en el Derecho de la Unión*, en *Revista Española de Derecho Europeo*, n. 45, pp. 113-136
- GONZÁLEZ COBALEDA E. (2024), *Mirada y desafío jurídico-laborales a la diversidad sexual y de género: especial atención al factor edad*, Dykinson
- GONZÁLEZ ORTEGA S. (2001), *La discriminación por razón de la edad*, en *Temas Laborales*, n. 59, pp. 93-124

- HERNÁNDEZ-MELIÁN A. (2023), *Análisis y clasificación de las políticas de empleo para personas trans en España: marco europeo y regulación autonómica*, en *Obets*, n. 1, pp. 115-132
- IGLESIAS BÁREZ M. (2023), *Políticas públicas y acciones positivas para la promoción de la igualdad en la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación*, en *IgualdadES*, n. 9, pp. 205-243
- IMOP INSIGHTS (2017), *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
- JULIANO D. (2004), *Excluidas y marginales: una aproximación antropológica*, Universitat de València
- KELSEN H. (2020), *Teoría pura del derecho*, Eudeba
- LIZARDO GONZÁLEZ E. (2023), *Delitos de odio y discriminación. El caso LGTB*, J.M. Bosch
- LÓPEZ INSÚA B.M., MONEREO PÉREZ J.L. (2015), *La política europea de empleo para el trabajo en el siglo XXI*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 173, pp. 147-178
- MARSAL C. (2011), *Los principios de Yogyakarta: derechos humanos al servicio de la ideología de género*, en *Dikaion*, n. 1, pp. 119-130
- MARTÍN SÁNCHEZ M. (2010), *La prohibición de discriminación por orientación sexual*, en *Estudios de Deusto*, n. 1, pp. 115-134
- MERCADER UGUINA J.R. (2004), *Comentario a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social*, en *Iustel*, n. 5, pp. 1-30.
- MONEREO PÉREZ J.L. (2016), *Las políticas activas de empleo. Derecho al trabajo y políticas activas de empleo en el marco de la política de empleo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ BERNAT, B.M. LÓPEZ INSÚA, (dirs.), *Las Políticas Activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional*, Aranzadi
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSÚA B.M. (2015), *La garantía internacional del derecho a un trabajo decente*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 177, pp. 27-72
- MONTES ADALID G., CASTRO MEDINA R. (2022), *Personas LGTBI+*, en M.Á. GÓMEZ SALADO, J.L. RUÍZ SANTAMARÍA (dirs.) *El empleo de los colectivos vulnerables en el marco de la transformación jurídico-social*, Comares
- MORALES ORTEGA J.M. (2023), *Colectivos de atención prioritaria: ¿realmente son una prioridad de nuestra política de empleo?*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. monográfico, pp. 115-151
- NAVARRO NIETO F. (2023), *Valoración crítica general de la ley 3/2023, de empleo*, en *Diario La Ley*, n. 10302

- PAPACCHINI A. (1998), *Los derechos humanos a través de la historia*, en *Revista Colombiana de Psicología*, n. 7, pp. 138-200
- PERIBÁNEZ BLASCO E. (2019), *Violencias “por odio” contra el colectivo LGBTI+ en el contexto mundial*, Dykinson
- RABOSI E.A. (1990), *Derechos Humanos: El principio de igualdad y la discriminación*, en *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, n. 7, pp. 175-192
- RIPERT G. (1995), *Les forces créatrices du droit*, LGDJ
- RODRÍGUEZ MOLINERO M. (1990), *La Sociedad y el Derecho*, en *Anuario de Filosofía del Derecho, tomo VII*, pp. 239-260
- ROJO TORRECILLA E. (2023), *La nueva Ley de Empleo. Una apuesta por la empleabilidad y la atención a la persona*, Brief AEDTSS, n. 11
- SÁEZ LARA C. (2022), *Orientación e identidad sexual en las relaciones de trabajo*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. 5, pp. 43-65
- SIERRA HERNÁIZ E. (1999), *Acción positiva y empleo de la mujer*, Consejo Económico y Social de España
- VILA TIERNO F. (2018), *Trabajo decente y extinción del contrato de trabajo*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. TÚLIO BARROSO, H. LAS HERAS (dirs.), *Congreso Internacional. El Futuro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un Panorama de Reformas Estructurales: Desafíos para el Trabajo Decente*, Laborum
- VILA TIERNO F. (2024), *Nuevas obligaciones laborales, nuevas incertidumbres*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 8, pp. 8-10



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

