

## DERECHOS SOCIOLABORALES ENTORNO A LA NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS TRABAJADORES/AS TRANS

LABOUR LAWS LINKED TO THE NON-DISCRIMINATION AND  
EQUALITY OPPORTUNITIES FOR THE TRANS WORKERS

Marc Sanz Samper<sup>1</sup>

**Sumario:** *I. Introducción. II. Aproximación a la normativa jurídica europea. III. Legislación estatal. IV. En los convenios colectivos. V. Ámbitos de discriminación. V.A. Entorno a la Prevención de Riesgos Laborales. V.B. La diferencia de espacios, de indumentaria profesional y su género. V.C. La disfunción en la identificación legal y otras discriminaciones. V.D. Encuestas sobre el acoso en el lugar de trabajo. V.E. La situación socio-género en España. VI. Análisis del mercado laboral y la búsqueda de empleo del colectivo trans. VI.A. Aproximación al mercado laboral de ofertas y demandas. VI.B. Fuera de las empresas: pasos hacia la exclusión social y la prostitución. VI.C. Deportes en disputa. VI.D. Ideas entorno a los beneficios de contratar trabajadores/as del colectivo trans. VII. Entrevistas. Conclusiones y valoraciones finales. Bibliografía.*

**Resumen:** En la tercera ola del feminismo, viviendo como está cambiando e impactando en distintos ámbitos sociales este movimiento de masas, en la vía-vida urbana, la rural, el entorno industrial, en la política, en los deportes y los juegos virtuales, en la literatura

---

<sup>1</sup> Actualmente trabajando en Recursos Humanos, Workplace y Diversidad en una Empresa del sector del Metal, y formo parte del Grup de Recerca en Antropologia i Significats de Treball – Institut Català d’Antropologia - GREAST-ICA.

y en la música, entre otros espacios, no se puede obviar, como afecta en el ámbito laboral. Más allá de implicarse en romper techos de cristal de las mujeres, resaltar trabajos asistenciales desprestigiados, y proporcionar nuevo/as referentes, hay una planta alta, donde suelen estar los directivos, y cada vez más directivas, pero, ¿hay probabilidades de encontrarse a trabajadore/as trans en estos pisos con vistas a los rascacielos de las ciudades? ¿Qué situación laboral se encuentran y qué marco legal les protege?

En una situación donde el Gobierno de España se está implicando por leyes entorno a la diversidad, entre los distintos enfoques, para las personas trans; para que estén protegidos/as y se les reconozca ciertas ventajas médicas, en la seguridad social, de eventos culturales, capacitaciones formativas y profesionales, para ganar visibilidad y confianza (con ellos mismos y la sociedad con ellos); es la tormenta perfecta y la situación idónea para reflexionar sobre su reclutamiento, sobre los derechos que han construido las huellas de su historia legislativa-laboral, y para escuchar una pequeña muestra de sus voces, entrevistas y retos.

**Palabras clave:** trabajadore/as trans, ley laboral, reclutamiento, LGTBIQ+, igualdad.

**Abstract:** Surfing in the third whole of the feminism, influencing different statements of the cosmopolitan life, ruralism, industrial, politics, sports and virtual-games, literature, music, and an infinite area, we can't forget how that change in labour dimension. At the same time glass ceiling is broken by women; we are respecting jobs previously underestimated, (like taking care responsibilities); and we are looking for new referents; there are a high floor where only white men are sitting in their chairs. But it seems like, the last years, there are more women who is sitting with them. But, are there transsexual workers looking those skyscrapers of the city? What situations, law-projects and law-protection is coming for the trans-workers in Spain?

At this moment, when Spanish administration is taking care for diversity law's projects, special projects for transsexuals, to protect and recognize some steps to equal life, leisure's, medical operations, welfare system, more education, and professional abilities, we need to recognize how surprisingly little we know about them. That, it's a perfect storm, to think about the different ways to recruit them, their labour history of laws and rights; their challenges, and a little bite more of their voice by interviews about their workplace experience.

**Keywords:** Transsexual workers, labour law, equality and gender recruiting, LGTBIQ+.

## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los últimos años, se está popularizando que podemos lograr una sociedad igualitaria entorno al género y el empleo. Tanto es así que estamos leyendo un sin fin de nuevas leyes y noticias entorno a una transición y emancipación de las mujeres y hombres, en trabajos clásicamente adjudicados, al rol inverso.

Sin embargo, desconocemos como estos nuevos antecedentes y decretos influyen a las personas transgénero o transexuales en el ámbito laboral, y al derecho que las ampara. Esta legislación que, presta más atención al colectivo y lo/as discrimina positivamente; en contraposición a las personas cisgénero. Es una problemática social, donde se oculta, se olvida y se rechaza a un grupo de personas que tienen muchas dificultades para encontrar empleo. Y que tienen más obstáculos para permanecer en esta silla de trabajo, sin haber recibido inputs de transfobia. Esto recuerda a uno de los objetivos principales del derecho, y del mundo laboral español:

Artículo 14, Constitución Española: «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»

Así que, la finalidad de este estudio es el análisis socio-legislativo y del mercado laboral de este colectivo, las personas transgénero, transexuales, pretransición y postransición, vinculándolo al derecho de la igualdad de oportunidades, así como evocar una reflexión al lector/a entorno al vínculo del género y al empleo. Una investigación donde, se ha analizado leyes, convenios colectivos, sentencias laborales, y al mismo tiempo que se ha recabado información de webs y organizaciones que velan por su empleabilidad.

No es más que un conjunto de análisis que tiene por objetivo, hacer más énfasis, en que hay una realidad social, de un colectivo con más dificultades a la igualdad de oportunidades laborales y se le bloquea socialmente, la osadía de denunciar agresiones y discriminaciones laborales. Pese a que, también, se les están vulnerado/as sus derechos y libertades en otros espacios, como, por ejemplo, en el ocio, deportes, sanidad, educación, vía pública...

La hipótesis de este trabajo es qué proyectos y leyes son vigentes, para que el colectivo trans rompa su techo de cristal; y que facilidades se contemplan entre estos estatutos, para agilizar su transición y su protección laboralmente. Un artículo, que como en todas nuestras leyes; hay un intercambio de fragmentos de jurisprudencia, reflexiones en voz alta y análisis socioculturales y etnográficos.

La metodología ha sido a través de la recolección de leyes e informes europeos, de sindicatos españoles, de organizaciones que se implican a aquellas personas que tienen más ejes de desigualdad social<sup>2</sup>. También de convenios colectivos, jurisprudencia, legislación, artículos socioantropológicos, y una reducida muestra de cinco entrevistas, y un pequeño trabajo de campo en webs de empleo.

Llegados a este punto, durante este trabajo han surgido múltiples preguntas y reflexiones ¿qué políticas, estrategias de empleabilidad o leyes específicas, tienen estos «extraño/as», «el tercer género» («el tercero en disputa»)? ¿Por qué estos estigmas, qué significa «lo diferente»? ¿Por quiénes, y para qué tienen esta definición, esta etiqueta? ¿Siempre van a tener este adjetivo detrás del nombre? ¿Cómo puede la gerencia de la empresa demostrar el apoyo hacia una cultura laboral más diversa e inclusiva?

¿Está el mundo olvidando y prohibiendo un talento invisible (o justamente porque son hipervisibles)? ¿Dónde y qué factores están creando esta discriminación?

Para empezar este análisis, primero, se va a repasar cuatro definiciones internacionales relacionadas a la disfonía de género:

«Transexual: Una persona transgénero que está en proceso o ha recibido tratamiento (que puede incluir cirugía y tratamiento hormonal) para hacer que su cuerpo sea con-gruente con su género preferencial» (UNESCO, 2016, definición extraída del informe OECD, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2017:8)

«Transgénero: Una persona cuya identidad de género difiere al de su sexo al nacer. Las personas transgénero pueden ser de hombre-a-mujer (identidad y apariencia feme-nina – «Mujer transgénero») o de mujer-a-hombre (identidad y apariencia masculina – «Hombre transgénero») » (UNESCO, 2016, definición extraída de OECD, 2017: 7-8)

«Travesti: Persona que regularmente, aunque no todo el tiempo, usa ropa mayoritariamente asociada a un género diferente al asociado a su sexo al nacer». (UNESCO, 2016, definición extraída de OECD, 2017:8, suele estar asociado al concepto-roles de alter ego).

«Transfobia: Miedo, discriminación u odio hacia las personas transgénero, incluidos transexuales y travestis»(IGLYO, 2013 y UNESCO, 2016 extraída de OECD, 2017:8).

---

<sup>2</sup> El sociólogo Anthony Giddens (1995) define los ejes de desigualdad social como aquellas capas que se imponen sobre las personas a la hora de avanzar, hacia la equidad. Los principales factores para este autor son la clase económica, edad, género, ciudadanía, etnia, entre otros, siendo una lista abierta que influye en la estratificación social.

Opuestamente, el hombre o la mujer cisgénero, son las personas que su identidad de género coincide con el respectivo sexo masculino o femenino del nacimiento.

## II. APROXIMACIÓN A LA NORMATIVA JURÍDICA EUROPEA

Proteger a los colectivos más vulnerable siempre ha sido uno de los epicentros y propósitos de la creación de leyes europeas. Dada la incertidumbre legislativa de este colectivo, la *European Court of Human Rights, ECHR*, la Convención Europea de Derechos Humanos hizo este análisis:

«El TEDH, [El Tribunal Europeo de Derechos Humanos o Tribunal de Estrasburgo y Corte Europea de Derechos Humanos] aún tiene que emitir una decisión sobre si la identidad de género está cubierta como un motivo protegido en virtud del artículo 14, y aún tiene que indicar si esto solo abarcaría a los 'transexuales' o si interpretaría la identidad de género de manera más amplia. Esto no quiere decir que no haya tratado el tema de la identidad de género en absoluto. Así, el TEDH ha determinado que la identidad de género, al igual que la orientación sexual, forma parte de la esfera de la vida privada de un individuo y, por lo tanto, debe estar libre de interferencias gubernamentales. » (citado dentro del informe del FRA, 2013: 74)

Un concepto que protege: la identidad de género. Porque no es un cambio de género donde se someten y hacen una transformación, si no, que es, la reasignación del género que siempre se han sentido; y hacen una transición para expresar su género real. Así como sus propios y felices alter egos a través del travestismo y cross-dressing. Una decisión individualizada, sin obviar que, el concepto ser hombre o ser mujer es colectivo, es, como dijo la antropóloga Margaret Mead (1950:340), «el género es un producto social». Una frase demoledora (que muestra lo vinculados que están el género y la economía). En las conclusiones de este libro, *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*, eleva el género a la finalidad del capitalismo industrial, a una justificación de la brecha de género en materia laboral, a los techos de cristal, a los decoros de vestimenta, y a justificar porque unos pueden cobrar más que otras. Donde se reflexiona sobre: ¿Qué pasaría si no existiese el género? Una cita que recalca que el género es una construcción social, y lo separa del sexo, pero ambas, intervienen en la esfera de la vida privada y pública del individuo.

Retomando otras medidas internacionales, para visualizar la protección integral al colectivo LGTBIQ+, se ha encontrado en la Comisión - 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.

CEU, Art. 3. Acción positiva: «Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado con el objeto de garantizar en la práctica, la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral»

Seguidamente, el artículo 14 sobre la prohibición de la discriminación, remarca que tanto a nivel formativo como a nivel laboral debe haber igualdad de oportunidades y medidas para equiparar que todos y todas podamos salir des de la misma casilla de salida en nuestras carreras profesionales:

Comisión Europea, Artículo 14. 1. b) «el acceso a todos los tipos y niveles (...), formación profesional superior y (...) la experiencia laboral práctica; (...) del Tratado, y con objeto de garantizar en la práctica, la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato, no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales. Dada la situación actual, y teniendo en cuenta la Declaración nº 28 del Tratado de Amsterdam, los Estados miembros deben, en primer lugar, aspirar a mejorar la situación de la mujer en la vida laboral»

En este recorrido por algunas leyes europeas, se puede añadir el principio 12, El derecho al trabajo de los *Principios de Yogyakarta* (2006) vinculado a la Naciones Unidas. Dentro de estos estándares legales internacionales, sobre los derechos humanos relativos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género, recuerda que los Estados deben adoptar medidas legislativas con el fin de eliminar y prohibir diferentes formas de discriminación, entono y motivadas por la orientación afectivo-amorosa e identidad.

Según el Tratado toda persona tiene el derecho de obtener un trabajo digno, con una finalidad productiva y satisfactoria, con unas condiciones salubres, durante sus etapas de crecimiento profesional, contratación, ascenso, baja, despido y remuneración tanto en organizaciones públicas como privadas. También incentiva que las fuerzas políticas y policíacas, deben formarse en temas de sensibilización entorno al género, y ayudar a la contrarrestar actitudes exclusivas y distintivas. Batallas que siguen en pie dentro del European Council TG-EU.

### III. LEGISLACIÓN ESTATAL

Recientemente se ha publicado la ley Trans, donde esta discordante y joven ley 4/2023 establece nuevos protocolos educativos, sanitarios, y deportivos, pero era imposible obviar, un artículo centrado en nuevas medidas laborales. Los fragmentos más importantes son que el Estado se compromete en vigilar, promover y garantizar la igualdad, poniendo el acento en corregir y eliminar toda forma de discriminación y mejorar su acceso al empleo:

Ley 4/2023 Art. 14.c) «Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato (...) «d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad» (...) Art. 14. h) «Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas (...) de protección.»

También destacamos, el artículo 15, que implica a las empresas, de más de 50 trabajadores, a tener un plan y protocolo pactado a través de la negociación colectiva, con medidas para alcanzar la igualdad, y recursos frente al acoso LGTBI; promoviendo un Consejo de Participación de las personas LGTBI, encargado de recoger y difundir sus buenas prácticas.

Seguidamente, los artículos 54 y 55 quieren incentivar el fomento del empleo de las personas trans, con diseños de medidas y acciones para la discriminación positiva. Subrayando, que no se va a tratar todos/as lo/as trans por igual, si no que el colectivo de mujeres trans tiene más dificultades en nuestra realidad social, y por ende, deben tener más inversión y más programas vinculados a ellas. Estas campañas deben de ser monitorizadas individualmente con la evolución laboral de cada persona trans del programa y evaluar posteriormente su progreso. Finalmente proponen subvenciones y ayudas hacia empresas, que se impliquen a esta causa, reguladas por las administraciones locales.

Como se ha comentado en varias ocasiones hay muchas leyes y convenios que protegen la totalidad del colectivo LGTBIO+, pero muy pocas legislaciones con el foco a las personas trans. Siempre ha habido la idea dentro del pensamiento de izquierdas que, si se identifica, se nombra y se especifica en la ley; se podría abarcar mejor sus necesidades y vulnerabilidades; progresando hacia una igualdad efectiva de oportunidades laborales.

Hay algunas comunidades, (Navarra, 2009, Islas Canarias, 2014 y 2021, La Rioja 2022...) con leyes trans autonómicas específicas, tratando temas relativos a la sanidad, registros administrativos y/o laborales, y otras comunidades sin normativas trans, pero sí, con leyes donde engloban todo el colectivo LGTBIQ, (como Cataluña, 2014, Cantabria, 2020...)³.

Como sinopsis y en común, todas estas leyes autonómicas y estatales quieren asegurar una contratación no discriminada, [aunque esto es muy difícil de denunciar por los particulares]; quieren activar políticas de promoción e implicarse en la formación de los/as representantes de los trabajadores, del empresariado y de los cargos de prevención de riesgos laborales, ya que estos tienen una responsabilidad de la salud psicosocial del personal; y finalmente promover planes, inversiones y políticas de ocupación. También formar a personas vulnerables, con la idea de que, con nuevas habilidades actitudinales y tecnológicas podrían entrar más fácilmente al mercado de ofertas y demandas, públicas y privadas.

También, reflexionar sobre el impás de, al contratar una persona post-transición, ya deberían ser la persona del género X o Y. Puede que estas medidas remarquen más sus etiquetas de trans, antes que la capacidad profesional; siendo otra barrera que deberán afrontar; que están allí, trabajando, por sus capacidades productivas y por sus aptitudes-actitudes, y no por ser el/la «trans de la oficina».

A modo de síntesis, y usando el texto madre, nuestro Estatuto de los Trabajadores, el artículo 4 «Derechos laborales. 2. e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad» contempla la protección respeto a toda discriminación o motivo diferencial de los trabajadores, «comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Este pequeño fragmento le sigue el artículo 17 del ET, que aprecia la anulabilidad de todo reglamento cláusula, retribuciones especiales y decisiones empresariales y dentro de los convenios colectivos que

---

<sup>3</sup> Se podría decir que es una colección de fragmentos legislativos autonómicos que son de poco poder efectivo, porque como implica el artículo 149.1 CE, el Estado tiene competencia exclusiva en legislación laboral (con algunas excepciones). Pero el revuelto a la prensa y hacía la sociedad de una ley implicada en un colectivo social minoritario sin un capítulo de lo laboral sería peor. Algunas de ellas están enumeradas en la bibliografía.

impliquen una discriminación indirecta o directa o consecuente, por razón de género, raza, religión... dentro de las relaciones laborales.

ET Artículo 17.3. «No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo (...)» 4. «la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva (...) que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado.»

#### IV. EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Muchos de nuestros convenios colectivos tienen algún artículo sobre prevenir el acoso y la discriminación al colectivo LGTBIQ+, o protocolos entorno a la violencia de género, pero se ha encontrado muy pocos que incluyen ciertas facilidades y ayudas laborales durante este proceso de reasignación de género. A modo de párrafos muy breves:

En el Convenio colectivo del sector Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza (BOP Zaragoza, núm. 179, de 06.08.2019) muestra estas propuestas, ayudas y preocupaciones laborales:

CC Artículo 41. Licencias retribuidas h) «Permiso por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos que se encuentren en proceso de cambio de género.»

CC Artículo 41. i) «El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios de los/as trabajadores/as transgénero.»

Siguiendo la misma línea en el artículo 23 del Convenio colectivo del Comercio de Juguetes, Artículos de Regalo, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares de Zaragoza (de 10.07.2019) y en el Artículo 18.7, en el Convenio colectivo del sector del Comercio de la provincia de Teruel (de 02.03.2020) recalca que serán permisos con derecho a retribución los tiempos necesarios preavisados para los cambios a registros civiles, tarjetas, operaciones y atención sanitarias, de las personas transgénero trabajadoras de la empresa. Se subraya, también, que en el Convenio colectivo provincial para el sector de detallistas y autoservicios de alimentación de Zaragoza (de 16/09/2020), añade el «tiempo necesario, previo aviso y justificación» tanto para el/la trabajador/a y de acompañamientos de estos padres y madres a los hijos/as menores en transición.»

Por otro lado, en el IV Convenio Colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha (2020/844) remarca el motivo principal de que los convenios deben cubrir y expresar que se pueden justificar las ausencias médicas de la transición; que estos conjuntos de ausencias no deriven a la causa de un despido por absentismo. También subraya el tema clave del bienestar cultural:

CC Art. 58. Derechos del colectivo LGTBI. «Se garantizan que en los permisos de asistencia a consulta médica también se incluyan para recibir los tratamientos de reasignación de sexo y para la realización de los trámites (...) excluirán del porcentaje de absentismo individual como causa de despido objetivo.»

CC Art. 58. Derechos del colectivo LGTBI. «La dirección de la empresa, así como los trabajadores y trabajadoras, se dirigirán a la persona trans con el nombre sentido tanto en los documentos internos como verbalmente (...) Se incentivará la formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia.»

En el Convenio Colectivo de Sector de Cueros, repujados, marroquinería y similares (del 09 de marzo de 2022) de Cataluña acentúa que debe haber igualdad de trato, ventajas y permisos en el ámbito laboral «se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre, mujer o transgénero, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho» para las situaciones de discriminación positiva.

Un poco la idea de estos convenios colectivos es garantizar la protección de las personas trans y también hacer «más factible» la transición. La consecuencia de involucrar en estos temas los comités de empresa, y crear más puentes para que accedan al empleo, genera que lo/as trabajadores/as estén más sensibilizados y las empresas más comprometidas. En esencia, deja por escrito, promover la recuperación de los turnos o que sea un permiso retribuido las horas que dedicó el trabajador/a trans y/o para sus hijos/as trans; y que esto no derive a un despido por falta de asistencia.

Fundamentalmente, la idea principal es publicitar las buenas acciones y favorecer los permisos burocráticos y médicos por donde *transita* el trabajador/a e hijo/as, y equiparlos al resto de permisos médicos y legales de la vida rutinaria que seguramente ya cubría estos convenios.

## V. ÁMBITOS DE DISCRIMINACIÓN

### V.A. Entorno a la Prevención de Riesgos Laborales

Se ha dado algún caso que, después de las operaciones de transición, se requieren algunos ajustes físicos en la silla o lugar de trabajo. Escuchar y actuar, es indispensable para paliar algunos daños y prevenir futuras inadaptaciones físicas y psicosociales.

Relativo a este tema, ha habido el caso del Tribunal Superior de Justicia: STSJ de Andalucía 24 de junio de 2020, (nº de recurso 241/2019) que explica la situación de abuso y discriminación de una interina en un museo, una guía turística durante su Transición. Donde su cargo superior directo, funcionaria, la releva a las tareas de atención al cliente en la recepción des del momento del tránsito. Además, debido a su operación médica necesita una modificación de su silla de trabajo, ya que la trabajadora, obtiene un desplazo pequeño de una vértebra de la columna vertebral. Esta silla adaptada, no se la conceden, por parte de la dirección del museo, pasado los años; cuando a otros trabajadores con una patología similar se la concedieron de manera inmediata. Caso, donde LPRL protege en:

Ley 31/1995, PRL, Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva. «La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. (...) Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores...»

No podemos olvidar que, los/as responsables de prevención de riesgos laborales y las personas de recursos humanos, son los responsables de la faceta psicosocial, conforme proteger y garantizar la salud emocional de las personas trabajadoras de una empresa.

Pero estas tareas de curas, no se puede limitar únicamente a estos responsables, esta obligación moral también está a cargo de los comités de empresa; identificar, documentar, evaluar riesgos, y proponer medidas para saber actuar delante cualquier situación de discriminación, de razón alguna. Aunque, realmente, esta función de garantizar el bienestar cultural es tarea de toda la organización.

Actuar y mejorar la vida laboral de las personas en las empresas; tanto a nivel físico, ergonómico como a nivel psicosocial, es la clave para la retención del talento.

## **V.B. La diferencia de espacios, de indumentaria profesional y su género**

Puede que haya espacios que solo un rol de género tenga acceso en una empresa y es esencial aprobar que el/la trabajador/a trans tenga que cruzar otra puerta. Reconceptualizando el ícono de género del baño, vestuarios o la política de los uniformes. O repensar otros espacios como la comisión de mujeres dentro de la oficina o círculos empresariales o sindicales, entre otros.

Relativo a este tema, se encontró la sentencia del Tribunal Superior de Justicia, STSJ de Cataluña, en Barcelona 19 de enero de 2006, (nº de recurso 6953/2005) que resolvió condenando a una empresa (una externalización de los servicios de la Generalitat de Cataluña) que, durante un proceso de transmisión empresarial por los concursos públicos de limpieza y conserjería, despidieron a una trabajadora trans alegando que la actora no daba buenos motivos de imagen empresarial. Previamente, no le dieron, ni le permitieron, llevar el uniforme de su sexo reasignado.

## **V.C. La disfunción en la identificación legal y otras discriminaciones**

Hay casos de personas trans, que han tenido algunos problemas en el momento de solicitar un trabajo; cuando sus documentos legales y el género reasignado son disfuncionales. Tener la concordancia en los documentos legales y el género sentido es una forma de respeto de la Institución, y un factor de autoestima. Por esta razón, algunos trans comienzan nuevamente a buscar trabajo, o son más fuertes cuando se aprueba este paso burocrático-legal:

«Es un elemento clave para iniciar con más seguridad el proceso de búsqueda de trabajo. El contar con el DNI es vivido como el pistoletazo de salida para una nueva etapa vital, el primer paso hacia la normalización» (Gabriel y Herranz coord., 2017:47)

«Conseguir un empleo cuando la identidad manifestada y la que aparece en el DNI es discordante, aparece como un muro difícil de superar [...] La transición es una etapa en la que, ante la dificultad de encontrar un trabajo en el mercado formal, el empleo en la economía sumergida aparece como la alternativa más sencilla, o en la medida de lo posible conseguir trabajo a través de contactos personales, puede conllevar de precariedad y vulnerabilidad.» (Gabriel y Herranz coord., 2017:46).

Ejemplificando esta situación, el Doctor Requena en su artículo sobre derechos de las personas trans (2021) explica el caso de un despido de un hombre trans camuflado como una «no superación del período de prueba» (después, sentenciado, como nulo) cuando el empresario vio que el nombre del trabajador no correspondía con el del registro de la SS (Juzgado de lo Social: SJS número 18 de Barcelona, 26 de marzo de 2007 (nº 142/2007)).

Por otro lado, el mismo profesor valenciano (Requena, 2021) recalca dos sentencias donde una persona trans llevó su caso en los tribunales alegando discriminación y vulneración de los derechos fundamentales, por ser diferente. Pero los magistrados dictaron que estos respectivos despidos eran procedentes y con causa justa, dando la razón a la empresa, ya que ambas decisiones fueron por faltas de esos trabajador/as trans de compromiso, impuntualidades, reorganización empresarial<sup>4</sup>, entre otros motivos.

De manera parecida sucede en el caso del Tribunal Superior de Justicia, STSJ de CLM (Albacete) 06 de octubre de 2016, (nº de Recurso: 953/2016), donde falla y declara un despido improcedente, (respeto, inicialmente, un despido disciplinario por la empresa), a una trabajadora trans de un servicio de ambulancias, por hacer fallos igual que el resto de personal, en el tratamiento e higiene de algunas herramientas sanitarias dentro del vehículo. Se podría considerar discriminatorio debido a que, de todo el personal, la empleada trans, es la única despedida, sabiendo que el resto de los trabajadores también cometen estos fallos, pero es que estas faltas, son motivo argumentado de despido, según ese convenio.

Por otra parte, hay el famoso Asunto C-13/94, de 30 de abril de 1996, sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres, despido de un transexual en el Reino Unido, (Alonso, 1997). Este caso trata de un trabajador administrativo - secretario que, al llevar un año en la empresa, comentó a sus superiores que iba a tener una operación de reasignación de género. Posteriormente la trabajadora empezó a llevar tanto ropa como una actitud, según la sentencia, más propia de una mujer. Un año después, la empresa la despidió por un motivo de

---

<sup>4</sup> Desarrollando un poco más estos dos casos en «la STSJ de Madrid, de 24 de julio de 2018 (Rec. 169/2018), con motivo de una reorganización empresarial y la falta de satisfacción con la labor del trabajador trans y su impuntualidad, resaltándose que la empresa consintió que usara falda, a pesar de haberle llamado la atención en alguna ocasión por ser su indumentaria inapropiada (sin que quede claro, no obstante, si había algún código de vestimenta en la compañía) (...) algo similar ocurre en la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Córdoba, de 31 de julio de 2018, núm. 234/18 (Proc. 867/2017) » (Requena, 2021:25).

amortización del puesto de trabajo. El tribunal declaró una vulneración de los derechos, y que el motivo del despido fue por el cambio de sexo.

El mismo Tribunal de Justicia inglés condenó y denunció a voz alzada la discriminación por razón de sexo que venían padeciendo los transexuales en las empresas (Alonso, 1997). Destacaron que, es una cuestión global, y que tiene una dimensión macrosocial, y este caso, no es una excepción de una persona con una empresa; si no que, el problema es que las personas no se atreven a denunciar situaciones de discriminación por razón de sexo/género. Es la carrera de obstáculos hacía la valentía, y hacía la gran transformación que debe hacer la actual «igualdad de oportunidades».

## V.D. Encuestas sobre el acoso en el lugar de trabajo

¿Por qué se dice que este colectivo está en una situación de extrema precariedad? Hay múltiples encuestas que muestran elevados porcentajes de discriminación en el trabajo y altos niveles de desempleo (por UGT, 2019; CCOO, 2016; Col·lectiu Lambda, 2011). Por ejemplo, la encuesta del organismo público europeo de la FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) resalta en 2019, que en España 77% de las mujeres trans han sido discriminadas en su búsqueda de empleo y que el 34% de ellas han tenido episodios de discriminación mientras trabajaba<sup>5</sup>.

Otros datos mostraron que, uno de cada tres y (en la otra encuesta) uno de cada cuatro trabajadores de la comunidad LGTBI+ ha tenido un mal día de trabajo en algún momento, (FELGTB, 2016:16-19, encuestados 762 personas LGTBI+ y el informe de *Transexualidad en España, Análisis de la realidad social y factores psicosociales*, de Dominguez; García; Hombrados, 2012, Col·lectiu Lambda, encuestadas

---

<sup>5</sup> La FELGTBI, es la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales, Intersexuales: (<https://felgtb.org/blog/> y <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>). Se debe señalar que dos de las encuestas citadas están hechas con fecha de 2012, hace 10 años, respeto la redacción de este trabajo, y puede que los índices de paro del colectivo sean diferentes, aunque los medios de comunicación y entidades sociales actualmente siguen remarcando que tienen altos niveles de desempleo, como muestran las encuestas de 2016 y 2019. No obstante, según el informe de UGT de la Situación de la LGTBIfobia en el trabajo. Propuesta Sindical Mayo de 2019, «El nivel de desempleo que afecta a las personas trans es, según FELGTB, del 85%» (2019:10). Se recalca que dentro FELGTBI hay el programa anual *Yes we trans*, que fomenta su inserción laboral [consultado: 6 de junio 2022].

153 personas de toda España, 110 mujeres trans y 43 hombres trans). Siguiendo más datos:

«Por otro lado, [de la comunidad LGTBQ+] más del 30% ha sufrido o percibido discriminación en el ámbito laboral, (...) debería hacer reflexionar a la autoridad laboral (...) Se puede apreciar que en el ámbito laboral casi el 70% de las personas que se han sentido discriminadas, sí han tomado medidas» (FELGTB 2016:16 y 19).

«Acoso laboral [a personas trans]: un 24,2% afirman haberlo sufrido principalmente de compañeros/as o jefe/a (84% en total). Ante esta situación la mayoría tuvo que aguantar y soportar la situación (47,2%), el 25% la denunció, el 16,7% renunció al trabajo y el 11,1% fue despedida.» (Dominguez; García; Hombrados, 2012:5).

¿Quién hizo mobbing?

«Entre las personas que contestaron de quién/es procedía dicho acoso (n=25) se obtuvieron los siguientes porcentajes: compañeros/as de trabajo (40%); jefe/a (32%); clientes (16%); jefe/a y compañero/a conjuntamente (12%).» (Dominguez; García; Hombrados, 2012:22)

«Ámbito laboral: un 36,6% afirman estar en paro, un 39,9% trabajan (con o sin contrato o siendo autónomas), un 9,2% están estudiando y un 8,6% jubiladas. Un 37% de las desempleadas afirman que es debido al único hecho de que son personas transexuales. Un 48,2% han ejercido en algún momento el trabajo sexual.» (Dominguez; García; Hombrados, 2012:5).

En la Unión Europea, si bien, sea un conjunto de realidades-naciones muy complejas, en su informe del 2020, *Reconocimiento legal de género en la UE, El camino de las personas trans hacia la plena igualdad*, comenta que en sus encuestas aparentemente las personas trans no reciben discriminación en las entrevistas cara a cara, pero si perciben transfobia cuando la mayoría de la empresa descubre su recorrido-identidad de género; esto implica que, el colectivo busque empresas más "trans-friendly". Según sus números:

«en 2019, casi el 51 % de las personas trans que respondieron a la encuesta de FRA tenían un trabajo remunerado o trabajaban por cuenta propia, en comparación con el 69,3 % de la población general (entre 15 y 64 años) en esta posición (EU-28, 2019). » (...) «se sintieron discriminados al buscar trabajo en los últimos 12 meses debido a su identidad, en particular las mujeres trans (19%) y los hombres trans (15%)» (Comisión Europea, 2020:5-6)

En síntesis, la discriminación y el acoso laboral puede derivar al desempleo, cuando la organización de la empresa debería ser un espacio de flujo de ideas y desarrollo primordial para todas las personas. Y la LGBT-fobia persiste y a veces se normaliza en los espacios

informales y formales de las empresas<sup>6</sup>. Implicando que las personas trans se derivan hacia la inestabilidad laboral y busquen otros recursos económicos dentro del mercado negro, la prostitución...

### **V.E. La situación socio-género en España**

En la última década, está creciendo noticias perjudiciales para el ámbito laboral y lxs trans: la gran recesión de 2008-X, la covid-crisis 2020-21 y el auge del discurso político de las ideas de la extrema derecha, (popularizándose en la ciudadanía Europa). No obstante, actualmente, desde medianos del 2022, positivamente, hay un récord histórico de personas afiliadas a la Seguridad Social y al mismo tiempo, una batalla de ideas contra la normalización del feminismo, la libertad de expresión y la acción social.

Sobre todo, antes de la pandemia mundial había un poder social muy fuerte, motivado con la movilización en la vía pública y cohesionado en ocupar y manifestar de manera reiterada situaciones de injusticia social LGTBIQ+ y en violencia de género. Y también eran capaces de movilizarse con rapidez y sin miedo por la reivindicación, como si los dirigentes supieran maniobrar masas calientes de grupos, a través de la inmediatez de las redes sociales, y clasificados por puntos de vista político-morales. Antes se podía movilizar un grupo homogéneo de miles de personas en pocas horas, para reclamar la independencia o la no-independencia entre pueblos, o movilizar agitadores a favor o en contra de la ley del aborto, o gente para evitar desahucios, o masas para alzarse ante injusticias de género...

Parece que estas burbujas sociales y agitadores/as se están reactivando.

La institución machista promueve una sexo-segmentación del mercado político-social y laboral, de diferentes perfiles y trabajadore/as. ¿Cómo se refleja esto? Cuando nomás se propone candidaturas de mujeres en puestos de secretaría, limpieza, textil, o, por el contrario, posiciones de hombres en lugares como mozo, informática... es

---

<sup>6</sup> El problema es social, porque no hay referentes o liderazgos trans empresariales o gubernamentales. Y posiblemente los pocos/as referentes trans en el ámbito laboral, en altos cargos visibles, (puede) que siempre lleven la etiqueta «trans» detrás. No se tarda ni un segundo en poder evocar mentalmente personas con cargos altos políticos y empresariales de color, con discapacidad, homosexuales, autistas, pero no recordamos, ni nombramos tan fácilmente personas transgénero e intersexuales en estas posiciones de responsabilidad.

porque se instituye un patriarcado heteronormativo como protocolo laboral en esa oficina.

El modelo de pensamiento patriarcal en una organización empresarial según el antropólogo Marvin Harris (1974) lo nombraría como la contracultura; aquellos hechos culturales y psicosociales que evitan la evolución. Que impiden a nivel de creencias, que no crezca el motor de la concienciación. Son aquellos hechos y discursos que van a contracorriente de los valores sociohistóricos del progreso social (ideológicamente) de la actualidad.

Se tiene que destruir las maneras de pensar, del lenguaje y acciones opresoras y distribuidoras del heteronormativismo, porque tapan los ojos a las diferentes formas ver el mundo y a las personas; negando identidades. Un primer paso es reconocer y barrer todas las creencias límite. Se muestra la sociedad y el juego de las etiquetas. Porque se juzga antes la imagen, el título que ostenta la persona; el ser hombre, mujer o trans; antes que, si sabe el manejo de las herramientas indispensables para el trabajo, que la actitud, o si la persona es capaz o no, de realizar y aprender tales actividades profesionales.

Esto condiciona el desarrollo psicosocial de las personas trans con barreras y configuran riesgos sociolaborales: una fragmentación forzada del mercado laboral, el rechazo de sus derechos, la incomodidad, la ocultación de su orientación y de su identidad de sexo/género...

«La expresión del género, es decir, la forma en la que se materializa externamente la masculinidad y feminidad determina la reacción social que reciben las personas en torno a su apariencia, expresiones, comportamientos y aspecto. Cuando un hombre es más femenino o una mujer es más masculina que lo socialmente aceptado, en función de los estereotipos construidos social y culturalmente, reciben un determinado nivel de violencia.» (UGT, 2019:8).

«favorecer la integración de todas las personas de tu centro de trabajo lleva a la misma a una mayor competitividad» (FELGTB, 2016:2)

Desde otro punto de vista, si la organización recluta trabajador/as trans, tal vez, están perdiendo clientes tradicionales empresariales de culturas patriarcales, por ejemplo, del mundo árabe, o algunos clientes y proveedores de procedencia asiática. Culturas donde lo femenino se siente como una debilidad, y la actividad comercial con una embajador/a mujer, trans no sería positivo<sup>7</sup>. De esa manera,

---

<sup>7</sup> Eso me recuerda al estudio del antropólogo Geert Hofstede (1999) sobre tipologías de trabajadores de países y sus diferencias culturales en la misma empresa. Donde distingue entre 50 países a nivel laboral, si sus modos de trabajo son (1) más de actividades individualidades a colectivas, (2) más propensos a la masculinidad

los socios empresariales puedan hacer visible lo invisible; empresas arcaicas, compañías no-adaptadas, organizaciones que no pertenecen a la apertura de los mercados globales del siglo xxi...

Teniendo en cuenta que, para reclutar a un/a trabajador/a trans hay una carga e inversión previa en la organización, porque ha de tener un nivel de formación y concienciación de los equipos; para ser un ambiente con prioridad a la actitud, y a lo profesional.

Esto recuerda a los 9 factores de los dos sociólogos trans Gerard Coll-Planes y Miquel Missé (2018) que creen que intervienen en la inserción laboral del colectivo trans: (1) género, (2) visibilidad, (3) edad del grado de passing, (recogiendo la expresión inglesa de aprobado educativamente, es el aprobado de la indetección del anterior sexo/género, que la gente ya lo ha aceptado «que es de otro género», y no duda de esto, al conocerse), (4) origen y residencia legal, (5) posición socioeconómica, (6) apoyo del entorno, (7) nivel formativo, (8) estado de salud y (9) estado del trabajo sexual del entorno nacional.

«La discriminación por autosegregación o segmentación forzada del mercado laboral supone que las personas LGTBI cuya expresión del género no se corresponda con el estereotipo esperado para hombre o mujer, buscarán, consciente o inconscientemente, trabajos en sectores más proclives a la diversidad, tales como el textil, la moda, la estética o sectores tradicionalmente feminizados, como las profesiones dedicadas a los cuidados (educación, salud, etc) (...) Es legítimo, en una sociedad machista que utiliza la violencia para «corregir» a quien se escapa de la norma (y) que las personas LGTBI acudan a estos sectores (...) para protegerse y no verse sometidas a situaciones de violencia.» (UGT, 2019:8)

No es casual que los sectores más feminizados en España, como la educación, estética, curas-asistencial, sanidad, recursos humanos, tienda, diseño... tengan salarios más bajos que las ingenierías, metalúrgicas o finanzas, («las ciencias duras») que son ciencias técnicas y productivas, porque son masculinas. Parece que cuando un trabajo se feminiza, sus rangos salariales bajarán. Según el economista Pietrykowsky (2019) hay una devaluación de las habilidades asociadas con las mujeres en el mercado laboral. Un control sexista para mantener la identidad masculina como la dominante, la más poderosa e irremediabilmente la figura dependiente por parte de la unidad fami-

---

que a la feminidad, (3) su grado de evasión de la incertidumbre, (4) su visión cultural a largo plazo o cortoplacistas, y (5) las distancias culturales al poder. Una visión muy bien estudiada, pero estamos en una etapa del capitalismo, donde las culturas empresariales se están homogeneizando, copiando el modelo occidental a otras culturas.

liar. Una renta diferente según el género. La *crowding theory* intenta demostrar como a medida que las mujeres entran en posiciones masculinas esta categoría salarial bajará.

## VI. ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL Y LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DEL COLECTIVO TRANS

### VI.A. Aproximación al mercado laboral de ofertas y demandas

Hay muchas más entidades que engloban la protección de todo el colectivo LGTBIQ+ y otros colectivos vulnerables. No obstante, se ha encontrado que Transexualia, Chrysallis, FELGTBI+, El Hombre transexual, son entidades españolas que ponen sus principales energías a la integración del colectivo que se está estudiando.

Investigando un poco sobre, cómo se puede reclutar una persona trans en España, se ha encontrado ofertas de trabajador/as autónomos trans que quieren proyectos y empleo, y portales de trabajo web, donde, se enfocan en reclutar personas trans. También, pueden ser reclutadas por un portal de trabajo web generalista o de un sector específico, (Infojobs, LinkedIn, Jobtoday, Turismojobs...), como cualquier persona cisgénero. O especializado en su inserción laboral: Translaboral de Sabadell, (Barcelona), a nivel europeo, Transgender Europe-org, en el Reino Unido, o Transwork en Estados Unidos.

Los posts de estos portales de empleo, la «particularidad» de ser transgénero, está al mismo nivel de importancia que la descripción de sus habilidades profesiones y trayectoria profesional. Sin olvidar la perspectiva de jurídica, otras leyes que recalcan la igualdad en el acceso al empleo:

- El artículo 4.2, y el 17 del Estatuto de los Trabajadores, a que las personas no pueden ser discriminados directa o indirectamente para acceder al empleo, o durante su vida laboral.
- Con el mismo objetivo, el R.D. 7/2015, Cartera Común del Sistema Nacional de Empleo, dedicado a estructurar, para trabajadores y empresas, un servicio de calidad y equidad a la inserción laboral para evitar desigualdades<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Las penalizaciones recogidas en la LISOS (5/2000), hacia las empresas que influyan discriminativamente en las condiciones de trabajo o al acceso a ello, por circunstancias de género, sexo, origen, ciudadanía, racial, entre otras, están recogidas dentro del artículo 8.12; una infracción muy grave, penalizada económicamente dentro del artículo 40, «en materia de relaciones laborales y empleo (...)» se

- Complementariamente, se encuentra la Ley del Empleo de 3/2015, con la misma finalidad dentro de su artículo 2 de «mantener un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo», y se añade en su artículo 34:

RDL 3/2015 Art. 34.1.«Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo. Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.»

Reflexionando, desafortunadamente, las personas trans se pueden encontrar con muchos prejuicios y estereotipos, debido al impacto social de las personas trans destacadas en España, vinculadas a la prensa rosa y al ocio nocturno, (La Veneno, DragRace...). Pero, se desarrollaron en esos entornos, buscan por y en estos ambientes profesionales ¿por elección propia o por las circunstancias colectivas y culturales?

## **VI.B. Fuera de las empresas: pasos hacia la exclusión social y la prostitución**

Con la crisis Covid-19, la crisis de suministros y recursos Internacionales (2022-¿?), no sabemos cómo crecerá el mercado laboral. Porque el miedo a estar desempleado/a es más grande que reclamar un trabajo legal y justo. Y tal vez, esto se convierta en un sufrimiento normalizado para el trabajador/a trans en mantener su silla laboral. ¿Qué es más difícil para lxs trans mantenerse y aguantar en el mismo trabajo o buscar un nuevo trabajo una vez echa la transición? ¿Y si no se sienten aceptad/as? Siempre hay juego de temores y/o aspiraciones positivas sobre el futuro en el VUCA-Wor(k)ld.

Debido a las causas anteriores, un/a trabajador/a trans puede sentirse incómodo en ciertos lugares de trabajo, por este macho-capitalismo globalizante. El miedo del desempleo y la precariedad. El miedo de la exclusión social o en el mercado negro. Y a veces la prostitución es la única forma, puede ser una forma dispar, un mal consejero, una

---

sancionarán: c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.» Debido a la modificación impuesta por la Ley 10/2021, de 9 de julio, con efecto el 1 de octubre de 2021, éstas cuantías se agravaron un 20%. El artículo 76 de la Ley Trans 4/2023, también se vincula a estas multas.

mala decisión, de no estar solo/a todo el tiempo, para ganar dinero, evitar estar en la pobreza o el sin-hogar. Sin embargo, posiblemente haya trans que quieren trabajar en esta actividad profesional. Ser trabajadora sexual es una actividad laboral; y esto merece unas líneas de este análisis:

«Durante las entrevistas detectamos que la mayoría de las mujeres trans llegan a la prostitución por medio de otras personas y por necesidad económica. (...) Pero hay que tener en cuenta que la gran mayoría de mujeres entrevistadas ejercen la prostitución por necesidad, por no tener a nadie o porque terceras personas les engañan sobre las condiciones de trabajo» (Metges del món, 2017:53-54) «Es difícil -o imposible- que estas mujeres abandonen el ejercicio de la prostitución si no les dan una oportunidad laboral» (Metges del Món, 2017:51).

### **VI.C. Deportes en disputa**

Otra línea profesional es la de los/las deportistas de elite. Esto recuerda al famoso controvertido caso actual de la mujer, atleta, trans, sudafricana Caster Semenya. Actualmente hay un debate en la comunidad deportiva profesional, formalizada, olímpica y mundial porque tal vez ella es más fuerte que las otras mujeres porque tiene un físico masculino. Un caso parecido es con la nadadora trans Lia Thomas, donde está ganando todas las competiciones femeninas en Estados Unidos.

La discusión se debe a que algunas organizaciones apelan a fármacos de deshormonización para que sigan trabajando y luchando con unos niveles hormonales iguales que a las mujeres cisgénero, pero desde otro punto de vista, otras entidades como la ONU, expresan que es una regla machista para esta clase de atletas. También este hecho, pone en juicio, la situación de la bifurcación de las competiciones deportivas.

### **VI.D. Ideas entorno a los beneficios de contratar trabajadores/as del colectivo trans**

Una fuerza empresarial más heterogénea significará más ambidies-tralidad del mercado comercial por abarcar. La diversidad en el trabajo es un cambio de gafas. Esto recuerda al Employer Branding, una estrategia de recursos humanos y marketing. El Employer Branding es cuando el empleado está mostrando y compartiendo en sus redes de parentesco o redes sociales virtuales cuán buena y feliz está en la

organización donde trabaja. Por ejemplo, cuando él/ella está mostrando un plato cocinado con una paella o ingredientes de su compañía o habla sobre su alto salario, cuando están conversando de los buenos resultados del equipo. Esto genera una imagen positiva atractiva de la empresa. Si hay un/a trabajador/a trans está haciendo este sistema de publicidad interna, estaría captando y admirando posiblemente una red de talento y clientes más cercanas al entorno LGTBQ+.

Esto recuerda a una de las facetas del Compliance empresarial, que es como la reputación del negocio afecta a las estrategias de sostenibilidad social, en correspondencia con sus áreas de mercado, por donde quiere actuar y comercializarse. Al contratar personas trans, no se debería caer en las ideas del movimiento empresarial Tokenism de Estados Unidos de los años 1960-90. Fue una corriente de negocio, que, para sensibilizar el mundo del cuello blanco, incluyeron en sus oficinas trabajadores/as de minorías y grupos étnicos indígenas, para demostrarse como «somos diversos o nuestra diversidad». Fue un movimiento polémico por el debate entre si, este trabajador/a está en esta posición como un florero, un «token» (ficha sin sentido) publicitario, o es que realmente se valoraba su actitud y su talento. Sin olvidar que, independientemente de todo lo comentado, habrá muchas personas trans que no hayan recibido inputs de discriminación en su trayectoria laboral, o ser otro/a que se quedado a medias en el proceso de selección, igual que muchas otras candidaturas. Puede ser el/la mejor en su sitio de trabajo, y únicamente necesita transitar para ser más feliz. Será una etiqueta que se mantendrá detrás del nombre para mucho/as, pero para otras no significa nada, ni ningún cambio en sus responsabilidades.

No es necesario reclutar un/a candidata/o trans para hacer marketing efectivo hacía el sector LGTBQ+: se puede realizar estrategias a través de la Responsabilidad Social Corporativa, stands y participaciones en workshops o donaciones económicas en cooperativas centradas en su empleabilidad. Hay miles de actividades más, que nuestra propia legislación apoya; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde repite varias veces y de diferentes formas que «las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad social en materia de igualdad» (artículos 73-74).

## VII. ENTREVISTAS

Igual que una ley se construye por discursos sociales, por necesidades, apelando y recogiendo datos de colectivos sociocomunita-

rios, para protegerlos; en este conjunto de líneas, no se podía olvidar las voces de las personas que se están estudiando. Así que, se desiste del lenguaje impersonal anterior que se está leyendo, para leerlos de verdad.

Es otro método de investigación, que, durante este viaje científico y etnográfico, para comprender los textos anteriores, llenos de leyes con énfasis a ayudarlos/as, estadísticas negativas o jurisprudencia, se necesitaba escuchar que experiencias habían tenido, tanto sus problemas, como sus victorias. Son fragmentos de entrevistas a un conjunto de perfiles muy diverso. Los nombres, de los cuales, están ocultados con los colores de la bandera trans.

El Rojo (arquitecto del Ayuntamiento de Barcelona): «El problema es cuando estás en híbrido, es un problema de encajar en el orden establecido. [...] Y los casos de trans discriminados que he oído y he ayudado... son temas de bulling, quieren influenciar hacerte creer que los cambios que tienes o has tenido siempre te afectará a tu rendimiento, es una discriminación por etiqueta, interfiriendo en tu capacidad laboral. [...] También es cuando te das cuenta qué cuando la posición de atención al público es donde más se atreven a buscar, porque al ver rápido ser un trans, no necesita explicaciones. También es un perfil que encaja mucho en tiendas, bares o lugares donde se hay un equipo, y este equipo necesita tal rol, una persona diversa... es lo que se necesita. Y los jefes o jefas se preguntan si una persona trans encajaría en este lugar [...] se tiene que pensar varias veces a qué lugar debe ir tu búsqueda de trabajo. [...] En cambio, yo no he sufrido discriminación en el ámbito laboral, todo lo contrario, al saber el Ayuntamiento que iba a transitar, me propusieron hacer charlas, y hacer coach a otras personas, dentro del departamento.»

La Rosa (informática y escritora del *Blog Associació de Transexuals de Catalunya*): «Si, para mí, la solución a nivel empleabilidad es más formación especial para la ciudadanía, y dada por trans, y así tendrían más oportunidades de trabajo, mostrarnos referentes [...] Yo prácticamente no he tenido discriminación al dominar la programación.»

La Azul, (teleoperadora y dependiente): «Yo he tenido muchos problemas en el trabajo, porque soy vendedora y teleoperadora, y hay muchas barreras en la voz, y eso no se puede solucionar. [...] negaré mi identidad diciendo que soy «El Azul» y no género neutro porque así es más fácil, y así hago más ventas. Desde que soy trans me ha costado superar los períodos de prueba y es que los clientes no me dan la confianza de la compraventa, pero con los compañeros muy bien [...] Siempre, hacia un comercial trans por teléfono, los clientes se van a

sentir con un poco de desosiego, desconcentrados en la compra [...] porque dudan de la voz y si soy hombre o mujer, y no se centran en la compra o el producto. En cambio, mi pareja, la Rosa, informática, no tenido problemas.»

La Violeta (charcutera y personal de cajas, antes de la transición auxiliar sociosanitaria): «Tienes que ser tú mismo, y crear el relato de ti mismo para construirse, no basarte en referentes; [...] mostrarte perfecto en un lugar de trabajo. [...] Todos tienen capacidades para trabajar y conseguir el trabajo que quiera, y conozco mujeres trans de muy alto cargo, así que cualquier persona puede conseguir lo que quiera. [...] Como toda persona, la batalla es en La Actitud y creerte que eres muy buena y así mostrarás que lo puedes conseguir en cualquier situación, ya sea en la entrevista de trabajo o cualquier adversidad que tengas que superar. [...] Es recomendable cambiar de ambiente laboral, como... verte a ti mismo como un nuevo trabajador y no pensar en la experiencia pasada, sentirte nuevo. [...] Trans siempre serás, no lo sé, pero yo ahora tengo la lucha para dejar de ser mujer trans a ser mujer, que se me valore como una trabajadora más [...] Yo tuve que cambiar de trabajo y de ámbito porque en el curro de auxiliar de sociosanitarios, donde estaba yo, la organización me hacía presión con que me fuera, porque no querían una persona así. Pero con el programa Transocupació de Barcelona Activa, fue super rápido, rápido me cogieron como personal de cajas en un centro comercial, y hace poco me han transferido a la charcutería. [...] Siempre haré publicidad de mi puesto de trabajo si estoy feliz y cómoda, y me aportan estabilidad, [...] y lo hago por Twitter y LinkedIn, y me han hecho entrevistas y todo en diarios [...] Ahora estoy en contacto día a día con Comunicación y Recursos Humanos, para avisarles, y sin problemas poder decir el nombre de la empresa que me da esta seguridad, bienestar y aprendizaje.»

La Blanca (Comercial y teleoperadora): «A mí, a nivel de ventas no me afecto, pero sí que me afecto el hecho de estar en una empresa de 100 trabajadores [...] como son 100 trabajadores y durante el tránsito el problema, es que cuando vas al baño que te pertenece, te miran raro o te dicen que te has equivocado de baño, porque siempre vas a encontrar a alguien diferente [...] Pero mi Directora me acompañó muchísimo, hizo formaciones de género y... sociedad a la plantilla, para cambiar las ideas mentales. Pero yo sé que ella y varios estaban pendientes todo el rato que hablaban conmigo decir, de hablarme en femenino [...] Al final cambio yo... pero no cambia tanto mi alrededor, tanto como nos creemos. [...] Al final, dejé el trabajo por uno de

menos horas, para dedicarle más tiempo en la causa, a charlas, manís, asesoramiento...»

Aunque sea una muestra muy reducida, se puede deducir que hay una clara distinción, en este caso, de trabajos cualificados, de no-cualificados. Las dos personas con trabajos cualificados no han tenido ningún problema, si no victorias, como darles el protagonismo de charlas y una extra-visualización positiva. Pero los otros/as tres, sí han tenido dificultades; cómo presiones externas para dejar el trabajo, y situaciones de intranquilidad. El concepto actitud, que se ha repetido varias veces, simbólicamente es muy una idea poderosa, y es un método de empoderamiento personal e interprofesional.

También, todo/as después de hacer el tránsito se han dedicado a hacer conferencias, tener un blog, para empatizar, o hacer mentoría a las siguientes generaciones, a coloquios a diferentes públicos o hacia la propia empresa. Comunicar, ayudar y encontrarse con personas sensibilizadas o en tránsito, es una tarea que valoran mucho y necesitan seguir para su desarrollarlo.

Remembrando a las políticas y programas formativos que según la ley han de promover las administraciones públicas hacia este y otros colectivos vulnerables, se ha encontrado como ejemplo dos proyectos del Ayuntamiento de Barcelona, TransOcupació, (programa anual) de Barcelona Activa y el proyecto BCNFemTEch (programa desde 2021-x), donde se forma anualmente a mujeres en exclusión social y laboral. Principalmente mujeres trans, inmigradas y/o mujeres que después de una larga temporada en el paro, (normalmente por la maternidad, o mercado negro) las motivan a formarse en materias muy buscadas en el mercado laboral, como aprender las aplicaciones del mundo IT, diseño y programación, o trabajar las habilidades blandas (para profesiones olvidadas y demandadas) como la charcutería, pescadería...

## CONCLUSIONES

### **Primera valoración**

Esta investigación quiere hacer más visible, que hay una realidad cultural, de un colectivo con más dificultades en la carrera de la igualdad de oportunidades laborales; donde se le bloquea socialmente la valentía de denunciar injurias y discriminaciones en el trabajo, y en el acceso a él. Esta legislación sobre la igualdad y protección, descrita en los capítulos anteriores ¿son declaraciones de intenciones y pu-

blicidad, o se han llevado a cabo con acciones reales? ¿Suscitan más sensibilización de la sociedad?

## **Segunda valoración entorno a la normativa jurídica europea**

La gran mayoría de leyes europeas se han vertebrado con el eje de proteger a los colectivos vulnerables; a nivel de intimidad, igualdad, redistribución, retribución y bienestar social y justificarlo con medidas correctivas, reactivas y por ende la activación de planes de discriminación positiva.

A modo de ejemplo, la Comunicación de la Comisión Europea, Unión de la Igualdad (2020:9) publicó «La Comisión promoverá el uso del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) con el fin de mejorar la situación socioeconómica de las personas LGBTIQ más marginadas y desarrollar iniciativas centradas en grupos específicos, (...) La Comisión fomentará el intercambio de las mejores prácticas entre los Estados miembros.»

También es interesante analizar como en casi todas las leyes europeas y españolas el ideal de no discriminar por «por razón de sexo», pueda que siempre haya incluido y haya protegido al colectivo trans, cuando inicialmente ha sido relativo al desenchaje laboral entre mujeres y hombres cisgénero.

## **Tercera valoración entorno a la legislación estatal**

Hay múltiples leyes españolas que abogan por un progreso real hacía una igualdad efectiva de oportunidades profesionales. Normativas que apuestan por invertir capital en formación para colectivos vulnerables, y sanciones a situaciones discriminantes. Sin olvidar que, lo laboral es una dimensión que afecta a la salud emocional, a la economía de la unidad familiar y al desarrollo de las personas. Además, según la Constitución y en la legislación autonómica, el Estado es el responsable de intervenir en la relación entre trabajador/a y empresa:

CE Artículo 9.2. «Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.»

Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad de las personas trans y sus familiares, La Rioja. Artículo 23.1. «No puede aplicarse discrimi-

nación laboral de ningún tipo, ni de trato ni de remuneración, ni ser causa de despido o cese el hecho de ser una persona trans, estar realizando un proceso de reasignación de sexo o querer realizarlo, ni el hecho de poseer o manifestar la propia identidad de género, conforme a la legislación laboral estatal. 2. Se velará por el respeto del derecho de igualdad de trato en el acceso y promoción en el empleo...»

En estas leyes, esencialmente no-liberales, se pueden entretejer, que, se busca la protección, en la libertad de manifestar su género deseado, promover la publicidad y ayudas económicas a industrias que tengan proyectos con un impulso hacia el colectivo LGTBIQ+. Es para muchas personas, muy importante la publicación de *la Ley Trans*, y como está cambiando sus derechos. Y también, será curioso, como esta ley podría modificarse al cabo de unos años, por el surgimiento de nuevas realidades psicosociales. Porque, no se puede olvidar que la ley y la sociedad, ambas, son entidades cambiantes.

### **Cuarta valoración entorno a los convenios colectivos**

Fundamentalmente, en los pocos convenios colectivos sectoriales, donde hay interpelaciones a las personas trans, son para favorecer los permisos burocráticos y médicos por donde transita el trabajador/a e hijo/as trans. Y así como, equiparlos al resto de permisos sanitarios y legales de la vida rutinaria o extraordinaria; que seguramente ya cubría estos convenios de manera retribuida o no. Formar en esta materia a la empresa y a los comités, es esencial para reflexionar y saber actuar delante de situaciones de discriminación.

### **Quinta valoración entorno a los distintos ámbitos de discriminación laboral**

Los/as responsables de prevención de riesgos laborales y de recursos humanos, son los apoderados/as de la faceta psicosocial; conforme proteger y garantizar la salud más sensible de los trabajadores/as de una empresa. Aunque esta función es tarea de toda la organización: todo/as deben de ser cómplices de la identificación y evaluación de discriminaciones. Proponer proactivamente medidas y acciones son las piezas claves para actuar y mejorar la estancia laboral de las personas; tanto a nivel físico, ergonómico como a nivel psíquico-moral.

El fuerte binarismo en los entornos laborales, a veces provocan incomodidades, así como que haya profesiones más masculinizadas y/o feminizadas. Esto provoca que esas personas que trabajan en un

entorno de un género estigmatizado, siendo del otro género, va a recibir una carga de incomodidades, hasta agresiva. Prejuicios, por parte del pensamiento voluntario o involuntario de un arraigado patriarcado cultural.

La discriminación y el acoso laboral es la llave para abrir la puerta del exterior en una oficina y del lugar de trabajo, (el desempleo), cuando la organización de la empresa o en la actividad productiva la cual esté vinculado/a, debería ser un espacio de sociabilidad, creatividad, desarrollo personal, fundamental para todas las personas. Y la transfobia persiste y a veces se normaliza en el discurso y en la infraestructura. Implicando que las personas trans las conduzcan hacia la inseguridad laboral, o el paro, y se remarquen hacia el mercado negro, la temporalidad, al suicidio, a la prostitución, a trabajos con super-visibility; donde ser trans sea su principal rol, su puerta de entrada, y así, no hacer un ritual o una reunión de salida/ocultación del armario profesional...

Reflexionando después de la lectura de la sentencia del Asunto C-13/94, de 30 de abril de 1996 de Reino Unido, la discriminación del colectivo trans es una cuestión global, y tiene una dimensión macrosocial. Actualmente, toda situación que sucede entorno al sexo/género es acogido por diferentes puntos de vista, partidos políticos, grupos de presión social y la prensa. Ellos/as recogen esta realidad y lo transforman en su discurso moral del bien y el mal. Esto hace reflexionar, si, la sanción judicial llega a su objetivo modélico, que la sociedad aprenda, no lo repita, y se atrevan a denunciar, si se reincide.

### **Sexta valoración entorno al mercado y la búsqueda de empleo del colectivo trans**

Después de indagar sobre como se puede reclutar específicamente una persona trans en España, se ha encontrado: (1) ofertas de trabajador/as autónomos trans que quieren proyectos, (2) programas estatales, y (3) portales de trabajo web, donde se enfocan en comprometerse con este específico colectivo. Son espacios donde, la etiqueta «trans» está al mismo nivel de importancia que sus habilidades y trayectoria profesional. No obstante, (4) también pueden ser reclutados por un portal generalista y/o específico en un mercado de trabajo. Múltiples leyes recalcan y sancionan las discriminaciones al acceso en el empleo, asimismo, y recordando, la Ley del Empleo 3/2015, que aparte de proponer organizar el sistema nacional de empleo, y regularizaciones para intermediadores y Empresas de trabajo temporal (ETTs), hay el objetivo de:

RDL 3/2015, Ley del Empleo, Objetivos Art.2. a) «Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna (...) mantener un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo»

A veces, para normalizarlo, hay que incluirlo en la ley, sin caer que tanta discriminación positiva, en ocasiones, no se normaliza, sino se extra-señala, y se señalará aún más dependiendo de algunos intereses económicos, empresariales, políticos, y culturales. Aunque lo importante es la actitud y las herramientas profesionales, la no-normalización de un trabajador/a trans, sumado a la inestabilidad del mercado español y europeo, puede estratificarlos en una situación de exclusión sociolaboral y hacia una contratación no-regulada. Y a veces, la prostitución es la única forma, un mal consejero, de no estar solo/a todo el tiempo, para ganar dinero, y evitar estar en la pobreza o el sinhogarismo. Sin embargo, puede que haya trans que quieren trabajar en esta actividad profesional de trabajadora/es sexuales y/o espectáculos - shows.

En síntesis, una de las preguntas del principio era ¿cómo puede la gerencia de la empresa demostrar el apoyo hacia una cultura laboral más diversa?

Hay diferentes estrategias que muestran una proactividad, usando su bandera y siendo su escolta. No es necesario incorporar una persona trans o un/a trabajador/a con mucha visibilidad dentro del colectivo LGTBQ+ para participar en workshops del sector, sino se pueden hacer donaciones económicas en entidades centradas en su empleabilidad, se puede crear el rol de Chief Happiness Officer, una Comisión de la Diversidad, propuestas de Márketing a través del Employer Branding, trabajar la Workplace Experience, el Compliance empresarial o a la Responsabilidad Social Corporativa. Una fuerza organizacional más diversa puede significar más diversidad del mercado comercial alcanzable.

Que haya leyes que avalen la discriminación positiva de las mujeres y del colectivo LGTBQ+, es porque lo femenino, se concibe culturalmente con más habilidades emocionales que productivas. Son las consecuencias del binarismo y la bi-división que nos engloba. Un bache más, hacía la carrera legal de la igualdad de oportunidades.

## Séptima valoración entorno a las entrevistas y desenlace

Según el artículo *Coming Out in the Workplace as Transgender* de la organización estadounidense más importante LGTBQ+, Human Right Campaign (HRC, 2020) los efectos positivos de una transición trabajando en una empresa, donde te apoye, son vivir una vida auténtica y completa, reducir el estrés de ocultar la identidad, desarrollar relaciones más cercanas con compañeros y clientes, y ser más productivo en el trabajo.

La transición de una persona trans y su grado de passing es muy significativa emocionalmente, (Coll-Planes y Missé, 2018), y es una ventaja laboral y un «plus» de seguridad, para la creación de nuevas redes económicas y sociales de estos trabajador/as.

Este análisis se ha escrito, prácticamente, con más preguntas que respuestas. Porque se considera más importante la provocación de un enunciado que sus resultados. Lo que puede evocar un interrogante, que lo que puede proponer un veredicto. Así que, acaba como empezó, con una cita de la Constitución Española, otra cita de la entrevista con Violeta y con más preguntas: ¿Qué pasaría en el trabajo, el consumo y en las macro-economías occidentales, (y del resto de culturas) si no hubiera contenido, estereotipos y diferencias, asignadas y complementarias socioculturalmente entre los (dos) géneros?

CE Artículo 40.1. «Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. 2. Asimismo, (...) fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales...»

Fragmento de la entrevista con La Violeta (33 años, charcutera): «Tienes que ser tú mismo, y crear el relato de ti mismo para construirse, no basarte en referentes; [...] mostrarte perfecto en un lugar de trabajo. [...] Todos tienen capacidades para trabajar y conseguir el trabajo que quiera, y conozco mujeres trans de muy alto cargo, así que cualquier persona puede conseguir lo que quiera.»

## BIBLIOGRAFÍA

### Leyes estatales y referencias europeas

ESPAÑA. «Constitución Española». *Boletín Oficial del Estado* (29 de diciembre de 1978), núm. 311, pág. 29313 a 29424.

- España. «Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.» *Boletín Oficial del Estado* (10 de Noviembre 1995), núm. 269.
- España. «Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.» *Boletín Oficial del Estado*, (de 08 de agosto del 2000), núm. 189.
- España. «Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.» *Boletín Oficial del Estado* (23 de marzo de 2007), núm. 71, pág.1-65.
- España. «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.» *Boletín Oficial del Estado* (24 de octubre de 2015), núm. 255, pág.100224 a 100308.
- España. «Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.» *Boletín Oficial del Estado*, (de 24 de octubre del 2015), núm. 255.
- España. «Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.» *Boletín Oficial del Estado*, (de 5 de febrero de 2015), núm. 31, pág. 9422 a 9435.
- España. «Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.» *Boletín Oficial del Estado* (07 de Marzo de 2019), núm. 57.
- España. «Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.» *Boletín Oficial del Estado*, (de 14 de octubre de 2020), núm. 272, pág. 87476 a 87502.
- España. «Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.» *Boletín Oficial del Estado*, (de 14 de octubre de 2020), núm. 272.
- España. «Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.» *Boletín Oficial del Estado*, (de 14 de octubre de 2020), núm. 272, pág. 87476 a 87502.

España «Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.» Boletín Oficial del Estado, (de 10 de julio de 2021), núm. 164, pág. 11472. (Modifica el artículo 40 de la LISOS con efectos el 1 de octubre de 2021, pero sin efectos retroactivos<sup>9</sup>).

España. «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.» Boletín Oficial del Estado, (de 2 de marzo del 2023), núm. 5366.

Unión Europea. «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.» *Diario Oficial de la Unión Europea* (26 de julio de 2006), núm. 204, pág.23 a 36.

Unión Europea. «Legal gender recognition in the EU The journeys of trans people towards full equality.» *Directorate-General for Justice and Consumers*, June 2020. [en línea] [consultado: 6 de junio 2022] Disponible en internet en: <https://opag.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7341d588-ddd8-11ea-adf7-01aa75ed71a1/language-en>

Unión Europea. «Unión de la Igualdad: Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025» *Comisión Europea*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. COM(2020) 698 final. Bruselas, 12.11.2020. [en línea] [consultado: 6 de junio 2022] Disponible en internet en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0698&from=EN>

### **Leyes autonómicas**

Andalucía. «Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.» *Boletín Oficial del Estado* (9 de agosto de 2014), núm. 193, pág.63930-943.

Canarias. «Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.» *Boletín Oficial del Estado* (20 de noviembre de 2014), núm. 281, pág.94850-94860.

Canarias. «Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género

y características sexuales.» *Boletín Oficial de Canarias* (17 de junio de 2021), núm. 124, pág. 26065-26127.

Cantabria. «Ley de 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género» *Boletín oficial de Cantabria* (19 de Noviembre de 2020), núm. 223, Pág. 21211-21234.

Castilla-La Mancha. «Ley 5/2022, de 6 de mayo de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI en Castilla-La Mancha» *Boletín Oficial de las Cortes de Castilla-La Mancha* (12 de Mayo de 2022 con vigencia desde 01 de Junio de 2022), núm. 91, Pág. 7477-7504.

Cataluña. «Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. *Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña* (17 de octubre de 2014), núm. 6730.

Navarra. «Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales» *Boletín Oficial del Estado* (22 de diciembre de 2009), núm. 307, pág.108177 a 108187.

País Vasco. «Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.» *Boletín Oficial del Estado* (19 de julio de 2012), núm. 172, pág.51730 a 51739.

La Rioja. «Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares.» *Boletín Oficial del Estado* (8 de marzo de 2022), núm. 57, pág.27190 a 27218.

### **Convenios colectivos**

Castilla-La Mancha. «IV Convenio Colectivo de empresas y personal del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia para la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha». *Diario Oficial de Castilla-La Mancha* (11 de febrero de 2020), núm. 844. pág.3089-3123.

Cataluña. «Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020». *Diario Oficial de Cataluña* (05 de noviembre de 2018), núm. 7740. (Código de convenio núm. 79100065092016)

Cataluña. «Convenio colectivo de trabajo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Cataluña.» *Diario Oficial de Cataluña* (09 de marzo de 2022), núm. 8622.

Teruel. «Convenio colectivo del sector del comercio de la provincia de Teruel» *Boletín Oficial de la Provincia de Teruel* (02 de Marzo de 2020), núm. 42. pág. -1-12.

Zaragoza. «Convenio colectivo del sector de comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares de zaragoza y provincia de Zaragoza.» *Boletín Oficial de Zaragoza* (10 de julio de 2019), núm. 156, (código de convenio 50000275011982).

Zaragoza. «Convenio colectivo del sector Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza» *Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza* (06 de agosto de 2019) núm. 179.

Zaragoza. «Convenio colectivo provincial para el sector de detallistas y autoservicios de alimentación de Zaragoza.» *Boletín Oficial de Zaragoza* (16 de setiembre de 2020), núm. 214.

## Jurisprudencia

Juzgado de lo Social: SJ número 18 de Barcelona, de 26 de marzo de 2007, (nº 142/2007).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia: STSJ de Cataluña, en Barcelona 19 de enero de 2006, (nº de Recurso 6953/2005).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. STSJ de Castilla la Mancha, en Albacete 06 de octubre de 2016, (nº de Recurso: 953/2016).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia: STSJ de Andalucía, en Sevilla 24 de junio de 2020, (nº de recurso 241/2019).

## Libros

Hofstede, Geert. *Culturas y organizaciones. El software mental: La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Madrid: Alianza Editorial, 1999.

Mead, Margaret. *Sexo y temperamento en las sociedades primitivas*. Barcelona: Editorial Laia, 1950.

Pietrykowski, Bruce. *Trabajo: Un enfoque des de la economía política*. Madrid: Alianza Editorial, 2019.

## Capítulos de libros

- Giddens, Anthony. Cap. 11: Las estructuras de poder. En *La constitución de la sociedad: Bases para la teoría de la estructuración*. Buenos Aires: Amorrortu, 1995, pp:247- 255.
- Harris, Marvin. Cap. 11. El retorno de las brujas. En *Vacas, cerdos, guerras y brujas*. Madrid: Alianza Ed., 1974, pp:208-222.

## Artículos

- Alonso Olea, Manuel. Despido de un transexual. Real Academia de Ciencias Morales y Políticas, Discurso de ingreso del 25 de febrero de 1997, ppág. 237-254, [consultado: 12 de abril 2022] Disponible en Internet en: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/anuarios\\_derecho/abrir\\_pdf.php?id=ANU-M-1997-10023700254](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-1997-10023700254) \*(Asunto C-13/94, de 30 de abril de 1996 de Reino Unido)
- Coll-Planes, Gerard y Missé, Miquel. Identificación de los factores de inserción laboral de las personas trans. Exploración del caso de la ciudad de Barcelona. *OBETS Revista de Ciencias Sociales*, 2018 N° 13(1) pp:45-68.
- Requena Montes, Óscar. Derechos laborales de las personas trans. [Recurso electrónico]. Valencia: Universitat de València, 2021. Proyecto enmarcado dentro del DER2017-83488-C4-3-R «Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital» financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Agencia Estatal de Investigación y FEDER. ORCID: 0000-0001-79101426. [consultado: 12 de abril 2022] Disponible en Internet en: <https://www.uv.es/seminaridret/sesiones2020/trans/ponenciaRequena.pdf>

## Informes estatales, europeos, y de colectivos

- Domínguez, Juan Manuel; García, Patricia Leiva. y Hombrados, María Isabel Mendieta. *Transexualidad en España. Análisis de la realidad social y factores psicosociales asociados*. Edición propia: Col·lectiu Lambda, 2011.
- FELGTB, Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales, Azañon, A., Cabezos, F., González, F., García I., Ramos, J., Marín M.J., and Fernández M. *Personas Trans en el ám-*

- bito laboral, guía para el proceso de transición*. Madrid: FELGTB - FSC - CCOO Federación de Servicios a la Ciudadanía – Comisiones Obreras, 2016.
- FRA, European Union Agency for Fundamental Rights. *Handbook on European Non-discrimination Law and its Update including the Manual on the Anti-discrimination Legal Framework and Referral Mechanism in Azerbaijan*. Norwegian Ministry of Foreign Affairs and International Organization for Migration (IOM), 2013.
- Gabriel Concha (Dir.) y Herranz Diego (coord.). *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*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), 2017.
- Metges del Món. *Una mirada a la situación de las mujeres trans en Barcelona. Investigación-acción participativa realizada por la Comisión de violencias machistas y LGTBIfóbias junto a 33 mujeres trans*. Barcelona: Transgenerant salut y Ayuntamiento de Barcelona, 2017.
- OECD, Organisation for Economic Co-Operation and Development. *Directorate for employment, Labour and Social Affairs*. A Review of Valfort, MA of LGBTI in OECD Countries. Social, Employment and Migration Working Papers. 2017. No. 198, 20 June 2017.
- UGT, Unión General de Trabajadores. *Contra el odio. Situación de la LGTBIfobia en el trabajo*. Madrid: Edición Propia de UGT, 2019.
- Principios de Yogyakarta, *Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*, 2006. [en línea] [consultado: 16 de mayo 2022] Disponible en internet en <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>
- The Human Rights Campaign. *Coming Out in the Workplace as Transgender*. Organization of The Human Rights Campaign, 2020. [en línea] [consultado: 15 de abril 2022] Disponible en internet en: <https://www.hrc.org/resources/coming-out-in-the-workplace-as-transgender>

## AGRADECIMIENTOS

A mi familia, que de sus valores han creado miles de ilusiones, que han sabido acompañarme en cada pasazo que he hecho y en cada piedra que me ha hecho tambalear. A mis amigos que han sabido crear y ver en mí, muchas buenas cosas que yo no me veo. A Irina Vila, David Pérez y mi tutora Helena Ysas, que me habéis acompañado de manera espectacular estos dos años de estudio. A las personas y sus voces manifiestas, tanto los que se han atrevido a denunciar en las sentencias que se han resumido, como las personas que me han dejado un fragmento de sus animadas palabras, y que siguen luchando cada día; para que nosotros, nosotras, nosotrxs lo podamos leer.

Artículo adaptado y basado en el propio Trabajo final del Máster Oficial Derechos Sociolaborales de la Universidad Autónoma de Barcelona (2020-2022), que presentó el Graduado en Antropología Social y Cultural por la Universidad de Barcelona.

