



Las personas LGTBI en la negociación colectiva

**Análisis de la protección laboral de las
personas LGTBI en la negociación colectiva en
España**

6 de octubre de 2021

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El pasado mes de julio de 2020 se presentaron los resultados de la encuesta realizada por el Área LGTBI de UGT sobre la situación de las personas LGTBI en el entorno laboral. El estudio, titulado *“Hacia centros de trabajo inclusivos: la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España”*, suponía la interpretación de las respuestas a la encuesta realizada sobre discriminación y violencia hacia las personas LGTBI en el ámbito del empleo y que abarcaba todo el territorio del Estado.

La encuesta, con una respuesta de 3.344 cuestionarios, arroja datos preocupantes: la discriminación hacia personas LGTBI en el entorno laboral empieza desde el momento en que se pretende acceder a un puesto de trabajo. El 90% de las personas LGTBI han considerado un inconveniente ser LGTBI a la hora de encontrar empleo, el 86% considera necesario ocultar su orientación sexual y tres de cada cuatro personas han tenido miedo a revelar su orientación en el trabajo. El 40% de las personas trans han sido rechazadas en entrevistas por prejuicios. A ello habría que sumar la cantidad de personas trans que no se presentan para no ser discriminadas, humilladas o maltratadas en el proceso de selección.

Cuatro de cada diez trabajadores LGTBI aseguran haber vivido alguna agresión hacia sí o hacia otras personas LGTB en el puesto de trabajo, el 28% reconoce haber sufrido chistes, el 25% comentarios de carácter despectivo o burlas, un 18% y el ranking continúa con gestos 13%, rumores 15% o insultos 7%.

Según las respuestas, las personas heterosexuales sienten la presencia habitual de esta discriminación hacia personas LGTBI: el 69,31% de los encuestados heterosexuales piensan que las personas LGTB no tienen las mismas oportunidades, un porcentaje que sube al 74,52% entre las personas LGTBI.

Permanecer en el armario supone renunciar a derechos laborales y no garantiza la tranquilidad que debiera caracterizar la asistencia al puesto de trabajo para cualquier persona, porque hay que estar permanentemente cuidando lo que se dice y lo que se hace, para que nadie pueda sospechar la realidad de la persona LGTBI. Y también, como consecuencia, supone una merma en la capacidad de socialización que tiene el puesto de trabajo.

Es una enorme injusticia condenar a cualquier persona a acudir al puesto de trabajo con miedo, a discriminación, a agresiones, a insultos o a cualquier tipo de acoso. Hay que garantizar un entorno laboral inclusivo, que permita a cada persona trabajadora ser como es, sin temor a manifestarlo en sus actitudes y conversaciones.

Esta realidad de los centros de trabajo requiere una actuación decidida por parte de UGT. Hay que garantizar la igualdad en los centros de trabajo, suprimir las discriminaciones en el acceso y en el desarrollo de la trayectoria profesional y perseguir y sancionar los actos contrarios. Se trata de erradicar la LGTBIfobia de los centros de trabajo y, consecuentemente, de la actuación social de los trabajadores.

ACTUAR CONTRA LA LGTBIFOBIA EN EL PUESTO DE TRABAJO DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es el principal instrumento de actuación de los sindicatos en las empresas y centros de trabajo y, por tanto, debe tener una situación preferente en la erradicación de la LGTBIfobia del entorno laboral. Pero nos hemos encontrado una importante escasez de análisis en esta materia, que no forma parte de las principales reivindicaciones de la representación sindical ni empresarial en las mesas de convenio.

Para conocer cuál es la situación de la lucha contra la LGTBIfobia en los lugares de trabajo, hemos analizado los convenios registrados como texto nuevo entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020, en total, 790 convenios colectivos inscritos en el Registro de Convenios. De ellos, 627 convenios son de ámbito funcional de empresa, y afectan a un total de 194.513 trabajadores. Y 163 convenios son de ámbito sectorial y afectan a 370.859 empresas, con 1.587.730 trabajadores.

Hay entre ellos 247 convenios que cuentan con algún contenido tendente a la no discriminación de las personas, generalmente por motivos de orientación sexual. Suponen el 31,27% de los convenios analizados y afectan al 72,78% de las empresas y al 58,16% de los trabajadores. No ocurre lo mismo con las identidades trans, sobre las que no es fácil encontrar propuestas ni medidas.

Por ámbito funcional, se recogen contenidos en 183 convenios de empresa, que afectan a 105.643 trabajadores. Esto supone el 29,19% de las empresas y el 54,31% de los trabajadores de los convenios de empresa analizados, lo que significa que se recogen contenidos especialmente en las empresas más grandes.

Así mismo, se recogen contenidos en 64 convenios de sector, que afectan a 270.175 empresas y 930.852 trabajadores. Porcentualmente, se recogen en el 39,26% de los convenios de sector analizados, que afectan al 72,85% de las empresas y al 58,63% de los trabajadores.

Convenios consultados	Total convenios	Total empresas	Total trabajadores
Total	790	371.486	1.782.243
Con contenidos LGTBI	247	270.358	1.036.495
Porcentaje	31,27%	72,78%	58,16%
Sin contenidos LGTBI	543	101.128	745.748
Porcentaje	68,73%	27,22%	41,84%
Total empresa	627	627	194.513
Con contenidos LGTBI	183	183	105.643
Porcentaje	29,19%	29,19%	54,31%
Sin contenidos LGTBI	444	444	88.870
Porcentaje	70,81%	70,81%	45,69%
Total sector	163	370.859	1.587.730
Con contenidos LGTBI	64	270.175	930.852
Porcentaje	39,26%	72,85%	58,63%
Sin contenidos LGTBI	99	100.684	656.878
Porcentaje	60,74%	27,15%	41,37%

Tenemos intención de elaborar una base de datos, incorporando los convenios según vayan registrándose textos nuevos, y que permita la actualización permanente, de modo que también podamos estudiar la evolución de los contenidos para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en el puesto de trabajo.

CONTENIDOS OBSERVADOS EN LOS CONVENIOS ANALIZADOS

Se advierte en términos generales una concentración de contenidos en torno a temas muy concretos (como es lógico, ya que se trata de garantizar la no discriminación y evitar/sancionar los comportamientos LGTBIfóbicos).

En este sentido, las cláusulas con contenidos de diversidad sexual se refieren fundamentalmente a:

- Igualdad y no discriminación
- Licencias y permisos
- Faltas y sanciones

Hay también numerosos casos de protocolos de prevención del acoso que incluyen específicamente a las personas LGTBI. Unas veces están en el cuerpo del convenio y, en otras ocasiones, se hace mención al protocolo que está en el Plan de Igualdad o en un acuerdo específico.

Aunque se da en gran medida esta concentración de contenidos, hemos encontrado otros que comentaremos en su momento.

Además, se produce una concentración de contenidos iguales en sectores o territorios.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN Y CLÁUSULAS ANTIDISCRIMINACIÓN

Sin contar en este apartado aquellos convenios que cuentan con mención expresa a orientación sexual e identidad de género en planes de igualdad o protocolos para la prevención del acoso, sino solo los convenios que en su articulado hacen declaración de principios de igualdad, o tienen contenidos relativos a igualdad y no discriminación en materia de derechos laborales, contratación, promociones y ascensos o igualdad retributiva, teniendo en cuenta la diversidad sexual, hay 138 convenios que lo recogen, que afectan a 240.930 empresas y a 834.588 trabajadores.

Igualdad y no discriminación	Total convenios	Total empresas	Total trabajadores
Total	138	240.930	834.588
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	55,87%	89,12%	80,52%
Sobre el total de la muestra	17,47%	64,86%	46,83%
Total empresa	97	97	63.524
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	53,01%	53,01%	60,13%
Sobre el total de la muestra	15,47%	15,47%	32,66%
Total sector	41	240.833	771.064
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	64,06%	89,14%	82,83%
Sobre el total de la muestra	25,15%	64,94%	48,56%

Suponen el 17,47% de los convenios con texto nuevo registrados entre enero y diciembre de 2020, y afectan al 64,86% de las empresas y el 46,83% de los trabajadores. Si bien son diferentes los porcentajes entre convenios de empresa, en que aparecen en el 15,47% de los convenios y afectan al 32,66% de los trabajadores; y los convenios de ámbito sectorial, que contienen este tipo de cláusulas en el 25,15% de los convenios, para el 64,94% de las empresas y el 48,56% de los trabajadores. En ambos casos, son los convenios grandes los que contienen cláusulas de este tipo.

La mayor parte de las cláusulas de este tipo son declaraciones de principios generalistas, en lo que se refiere a la igualdad de las personas LGTBI, del tipo:

“Artículo 20. *Igualdad y no discriminación.*

Las empresas afectadas por este Convenio respetarán el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.”

Esta fórmula, con algunas variantes más o menos significativas, está presente en numerosos convenios; establecida como principio de igualdad o como principio de no discriminación:

“Artículo 24.- Fomento de Igualdad y contra la Discriminación y el Acoso Sexual y Moral.

(...)

b.- Principio de no discriminación. Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

(...)”

En otros casos, el principio se traslada igualmente al comportamiento de los trabajadores de la empresa. Se da el caso del Conveni Col·lectiu del Personal Laboral de la Residencia Mare de Deu de la Riera, Organisme Autonom de l'Ajuntament de

Les Borges del Camp que, tras proclamar el principio de no discriminación, establece entre sus principios éticos de comportamiento personal de los trabajadores:

“41.4. La seva conducta s’ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, evitant tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.”

E igualmente, el Convenio de W. Diamant Herramientas, S.A. en su artículo 17. Principios de la responsabilidad social corporativa en la empresa, establece que todas las personas que trabajan en la empresa deberán adoptar las pautas de conducta que se enumeran, entre ellas:

“XI. La no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opinión, religión o cualquier otra condición de las personas.”

Es habitual que cuando el principio de igualdad entra en materias a las que debe afectar se refiera de manera especial, dentro de esa fórmula, a la igualdad entre hombres y mujeres, como, por ejemplo, la redacción siguiente:

“Artículo 34. *Igualdad*

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.”

Sin embargo, también se establecen con mayor amplitud las materias afectadas, en cláusulas que primero señalan las materias de actuación para la igualdad, y posteriormente, relacionan las realidades personales referidas:

“Artículo 6. *Norma no discriminatoria.*

Las empresas del Grupo velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, género, discapacidad, orientación sexual, ideología, religión, raza, o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo o cualquier concepto que se contempla en este convenio o en la normativa general dentro de los límites enmarcados por el Ordenamiento Jurídico.”

Hay determinadas cláusulas de no discriminación que se refieren a materias concretas, no solo a las listadas en el paréntesis de la cláusula anterior, sino en redacciones específicas para cada materia.

Por lo que se refiere a la **igualdad en materia de retribución**, el Convenio estatal de Ambulancias (Transporte de Enfermos y Accidentados), además de establecer el

principio de igualdad en su artículo 10, habla específicamente de igualdad salarial. De hecho, empieza el capítulo de Conceptos y estructura del salario, por el artículo 50:

“Artículo 50. Principio de igualdad y no discriminación.

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna. Por tanto, las partes afectadas por este Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a respetar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razones de sexo o condición u orientación sexual, estado civil, edad, raza, diversidad física o cognitiva (discapacidad), nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, dentro del Estado Español.

Conforme al RD 6/2019, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

Este compromiso conlleva, igualmente, remover los obstáculos que puedan impedir o afectar negativamente al cumplimiento de condiciones de igualdad de condiciones entre las personas trabajadoras.

Las empresas vendrán obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.”

La igualdad salarial también se especifica en el Convenio de Emaús Fundación Social, de Guipúzcoa, que establece:

“Artículo 14. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, origen, opción política o sindical, o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.”

En materia de Contratación, el Convenio de Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas contiene la declaración de principio de igualdad y no discriminación como primer artículo del Capítulo VI.- Contratación y empleo.

El Convenio Colectivo de Ikastolas de Navarra, por ejemplo, contiene un artículo referido a contratación del profesorado, y solo a la contratación de profesorado, con la siguiente redacción:

“Artículo 24.º Contratación del profesorado.

A) La Comisión Paritaria de cada Ikastola elaborará los criterios y la forma de valorarlos. Una vez definidos estos criterios, la Comisión Interpretativa Mixta deberá ser notificada y, en caso de denuncia, supervisará lo establecido por la Comisión Paritaria de cada ikastola. No podrán incidir aspectos ideológicos, de género, de orientación sexual y/o religiosos de los/ las aspirantes en los criterios y valoraciones a aplicar. Asimismo, lo establecido por la Comisión Paritaria se hará público en el tablón de anuncios de cada Ikastola.”

El Convenio Colectivo de FCC Medio Ambiente, del Servicio de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de la Ciudad de Ávila, habla en el artículo de igualdad de

oportunidades de las normas de ingreso de trabajadores y del derecho preferente de quienes estén o hayan estado prestando servicios en la empresa.

En otras ocasiones, como el Convenio Colectivo del Grupo Endesa, se habla de especial atención en el cumplimiento del principio de igualdad en materia de acceso y estabilidad en el empleo; igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, lo que diluye la mención expresa al acceso, pero queda establecida. Con una redacción prácticamente igual se expresa el Convenio colectivo de Electricidad de Puerto Real, S.A., empresa participada al 50% por Endesa.

También hay dos convenios de Michelin (Estatul y de Lasarte, Guipúzcoa), que contienen un apartado de Diversidad, y que establecen una política de reclutamiento coherente con el objetivo de buscar la diversidad en las plantillas, con la siguiente redacción:

“CAPÍTULO V

Área social

A. Diversidad.

En el marco de los compromisos adquiridos por M.E.P.S.A., con su dinámica Resultado y Responsabilidad Michelin (PRM), reseñada en la Introducción de este Convenio Colectivo, se inscribe una política específica y activa en materia de diversidad humana.

(...)

Por ello, en la práctica y de manera particular, la línea de actuación se centra en favorecer permanentemente el pluralismo y la búsqueda de la diversidad a través de una política de reclutamiento coherente con tal objetivo, y de una gestión de la evolución de las carreras profesionales que contemple en permanencia los principios de igualdad, de respeto por las diferencias y de una alta sensibilización hacia la ausencia real del más mínimo resquicio de discriminación. Así, tanto la selección de personal como la evolución profesional de las personas se basan en claros criterios de igualdad de oportunidades, de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades y culturas, las creencias y las discapacidades.”

El Convenio de Acerinox Europa, SAU, de Cádiz, contiene una cláusula de selección y contratación, en la que la empresa (que tiene externalizada la selección de personal) se compromete a aplicar criterios de igualdad en la selección y en el desarrollo de los puestos:

“CLAUSULAS ADICIONALES

(...)

SEXTA. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

El proceso de selección de personal será encargado a una empresa externa especializada en selección de personal, que entregará los resultados del proceso a

la empresa, a los efectos de que ésta proceda a la contratación correspondiente. En sus procesos de selección y contratación, la dirección de la Empresa aplicará criterios de igualdad, objetividad y profesionalidad y se compromete a mantener en todo momento procedimientos y políticas que aseguren que los puestos de trabajo, en los diferentes ámbitos de responsabilidad, son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad objetiva de oportunidades con ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.”

El Convenio de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de La Rioja, en su artículo 42. Igualdad de oportunidades y trato, compromete a las empresas específicamente, con la siguiente redacción:

“Las empresas elegirán, contratarán y ascenderán de grupo profesional a las personas trabajadoras únicamente en función de sus calificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.”

También el Convenio de Tenneco Automotive, planta de Ermua, tiene la declaración de principios de igualdad en la selección y contratación de personal:

“Artículo 3.— Declaración de principios

3.1. La empresa hará los procesos de selección y contratación sobre la base de las cualificaciones y habilidades sin ningún tipo de discriminación con relación a sexo, edad, nacionalidad, raza, ideología, preferencias sexuales, estado civil.

Se encuentra vigente en toda su extensión el artículo 29.”

El mencionado artículo 29 se refiere a los contratos temporales y la bolsa de empleo de la empresa.

La misma declaración de principios (sin mención al artículo 29) se encuentra en el Convenio de Tenneco Innovación, S.L.

El Convenio de Norauto, en su artículo 39. Igualdad y diversidad, establece la intención de incorporar diversidad en todas las áreas de negocio:

“b) En Norauto consideramos que la diversidad debe ser un valor y, a su vez, un objetivo permanente en todos los ámbitos de la Empresa. Y por ello, en adición a los compromisos de igualdad y no discriminación, Norauto asume el compromiso de fomentar la integración de personas con perfiles diversos (género, orientación sexual, raza, nacionalidad, procedencia étnica, religión, creencias, edad, discapacidad, etc.) en todas las áreas de negocio y niveles de la Empresa, tratando de impulsar la incorporación de profesionales de perfiles diversos, incluyendo de distintas razas, etnias, edades, nacionalidades, lenguas, educación, capacidades, religiones y género, de modo que todo ello constituya una constante en el día a día de Norauto.”

También otros convenios se refieren a la igualdad LGTBI en materia de selección: Navarcable, SL, de Navarra, hace mención expresa en su artículo 11, Ingresos, y en su artículo 18, Ascensos; el Convenio de Tractament i Selecció de Residus, de Sant Adrià de Besòs, establece la no discriminación por orientación sexual en su artículo 25. Ingressos, promocios i vacants; o el Convenio de Aspro Ocio, SA, de Marineland, Barcelona, que establece en su artículo 4 la no discriminación en los criterios de selección y contratación.

Además, hay un Convenio (Comarca del Jiloca-Personal Laboral), que se compromete a reservar en la oferta de empleo público un 1% para personas transexuales, si bien especifica que esta reserva de plazas se efectúa en cumplimiento del artículo 27.2 de 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.

También se dan numerosos casos en los que se explicita la no discriminación por orientación sexual o identidad de género en los procesos de **promociones y ascensos**:

Además de los convenios mencionados que, en muchos casos, incluyen las promociones en la no discriminación establecida para los ingresos en la empresa, tanto cuando se realiza el listado de materias, como cuando se redacta expresamente, hay otros convenios que contemplan la no discriminación por orientación sexual en los procesos de promoción y en la carrera profesional.

Por ejemplo, el Convenio de Siemens, cuyo artículo 7.- Promociones y vacantes, establece que

“Para hacer efectivo el principio de acción positiva, podrán establecerse por la Empresa exclusiones, reservas y preferencias en cuanto a la promoción de forma que, en igualdad de méritos, tengan derecho preferente para ser promocionadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate. En todo caso, los criterios a utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.”

También señala criterios de igualdad para los ascensos el Conveni col·lectiu de treball de begudes refrescants, xarops i orxates de la provincia de Barcelona pels anys 2019-2020, que en su artículo 48 bis, contenido en el Capítulo VIII, Actuaciones en materia de igualdad, tras definir los ascensos de libre designación, establece:

“2. Per a l'ascens de la resta dels treballadors, les empreses establiran protocols i/o procediments d'acord amb un sistema de caràcter objectiu i neutral, prenent com a referència les següents circumstàncies: titulació adequada, valoració acadèmica, coneixement del lloc de treball, historial professional, haver exercit funció de superior grup professional i superar satisfactòriament les proves que s'estableixin a aquest efecte, així com la possible relació de l'ascens amb el pla de formació. Per fer efectiu el principi d'acció positiva s'establiran a l'empresa exclusions, reserves i preferències pel que fa a la promoció de manera que, en igualtat de mèrits, tinguin

dret preferent per a ser promocionades les persones del sexe menys representat en el grup o funció de que es tracti. En tot cas, els criteris a utilitzar en els procediments d'ascens hauran de ser objectius i neutres per evitar qualsevol tipus de discriminació directa o indirecta desfavorable per raó d'edat, discapacitat, gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social o llengua.

(...)"

Este último está en catalán, pero la redacción es prácticamente la misma, a pesar de pertenecer a diferentes territorios y sectores.

Otras materias que se repiten en los convenios a propósito de la garantía de no discriminación por orientación sexual son la **formación e información**, el establecimiento de Comisiones Mixtas específicas y la consideración de derecho a la dignidad y a la intimidad de las personas trabajadoras.

Así, el Convenio de la Fundació Tecnocampus Mataró-Maresme, en su artículo 73, establece su compromiso con la garantía de los derechos de las personas LGTBI, a través de la Unitat d'Igualtat, de la Comissió d'Igualtat y de la Comissió Tècnica en materia d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual e identitat o expressió de gènere. Además entre los objetivos del Plan de Igualdad, en el artículo 74, se encuentra:

“• Prevenir, detectar i contribuir a eradicar la violència masclista i la LGTBIfobia de l'entorn universitari.”

Para lo cual se contemplan las siguientes actuaciones:

“• Vetllar perquè en totes les polítiques de Tecnocampus s'incorpori la perspectiva de gènere i la perspectiva LGTBI.

• Vetllar per consolidar la perspectiva de gènere i la perspectiva de LGTBI en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i per incloure-les en el Pla de Promoció d'hàbits de vida saludable.

(...)

• Establir accions formatives relatives a la igualtat de gènere, la diversitat sexual i la perspectiva de gènere per tal de garantir l'aplicació efectiva del Pla d'Igualtat.

(...)

• Reforçar els serveis d'informació, orientació i assessorament davant de situacions de discriminació i assetjament per violència de gènere i LGTBIfòbia, així com per a l'acompanyament en la transició de gènere.

• Vetllar perquè les festes estudiantils siguin respectuoses amb la igualtat de gènere i amb la diversitat sexual.

• Realitzar un estudi sobre la incidència de la violència de gènere i la LGTBIfobia a la comunitat universitària.

(...)"

Si bien estas medidas se enmarcan dentro del Plan de Igualdad (en el texto del Convenio), junto con las medidas de igualdad entre hombres y mujeres, son medidas específicamente dirigidas a favorecer la igualdad y garantizar los derechos de las personas LGTBI.

El Conveni Col·lectiu Marc del Sector de Majoristes d'Alimentació de Catalunya incorpora un artículo 52, sobre medidas para prevenir el acoso sexual y moral, en el que se establece que el acoso moral revestirá especial gravedad cuando las conductas vengan “motivades per l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual del treballador/a.”

Este Convenio, de ámbito sectorial para 50 empresas y 10.000 trabajadores, establece además la obligación de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral de las personas LGTBI:

“Article 62

Igualtat per al col·lectiu LGTBI+

Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI+. Per aquesta raó, adoptaran mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.”

El Convenio de Industrias de Conservas y Salazones de Pescados de la provincia de Huelva, entiende que es necesario establecer un marco normativo sectorial para garantizar que el derecho a la igualdad sea real y efectivo y acuerdan como objetivo sectorial:

“a. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra situación o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.”

Esta misma redacción, si bien añadiendo la palabra “inclusión”, se recoge en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Corcho, en el que, además, la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, se hace extensiva a la igualdad LGTBI, con la encomienda de desarrollar los siguientes contenidos:

- “Cláusulas antidiscriminatorias que incluyan la orientación sexual y la identidad de género.
- Definiciones de tipos de familias en las que estén incluidas las parejas que forman gays y lesbianas.
- Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo.
- Vigilancia de la salud específica, que se garantizará con personal formado e informado en orientación sexual e identidad de género.
- Desarrollo de protocolos de salud con orientación al tratamiento del VIH que contendrán campañas divulgativas.
- Desarrollo de protocolos de prevención del acoso discriminatorio por orientación sexual.
- Campañas divulgativas de sensibilización hacia la orientación sexual.”

Así mismo, el Convenio Colectivo de Consejo Regulador de la Denominación de Origen Calificada “Rioja” establece que la Comisión Paritaria será la encargada de establecer medidas para promover la igualdad y, entre otras, contempla:

“Se contratará o promocionará a los trabajadores únicamente en función de sus cualificaciones y cualidades profesionales, con independencia de su raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual y origen social.”

Y el Convenio de Hostelería de Jaén encarga a la Comisión Mixta, entre otras, la competencia siguiente:

“Serán competencias de la Comisión Mixta Paritaria, las siguientes:

(...)

n) Planificar acciones de información, formación y asesoramiento en materia de Planes de igualdad y Protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo, y/o sexual, e identidad sexual en el trabajo.”

(...)

Con respecto al **tratamiento de la salud**, y más allá del desarrollo de protocolos contemplado en el Convenio del Corcho, anteriormente mencionado^o, el Convenio Colectivo de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Gandía, Serveis Urbans, SA., establece la necesidad de garantizar el respeto a las personas LGTBI en los reconocimientos médicos que realice la empresa:

“Artículo 33º - RECONOCIMIENTO MÉDICO

El reconocimiento médico tendrá el contenido mínimo que normativa o reglamentariamente se determine por la autoridad competente.

En todo caso, deberá de comprender las analíticas y exploraciones necesarias para preservar la salud de la plantilla en relación a los riesgos de trabajo a los que estén expuestos en el desarrollo de las funciones que les sean encomendadas por la empresa.

El reconocimiento médico se realizará preferentemente, y siempre que sea posible, entre los meses de septiembre y octubre.

Las personas o empresas que realicen el reconocimiento médico deben garantizar el respeto a las personas LGTBI y estar formadas e informadas en orientación sexual e identidad de género.”

En este mismo apartado de cláusulas de igualdad de trato, cabe señalar el Convenio de Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia para Castilla La Mancha, que además de señalar la obligación de no discriminación en cuanto a la igualdad salarial, contiene un artículo específico de igualdad LGTBI, que se dirige de manera específica a personas trans, con la siguiente redacción:

“Artículo 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 necesarios para la resignación de sexo. En cualquier caso, estos permisos se excluirán del porcentaje de absentismo individual como causa de despido objetivo.

- 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.

Las empresas, garantizarán la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen.”

Además, en las cláusulas relativas a igualdad y no discriminación, también se observa una concentración de redacciones por sectores y territorios. En los convenios sectoriales de subsectores de comercio de Burgos, que tiene registrados en 2020 cuatro convenios de texto nuevo, se demuestra la sinergia en la redacción de este tipo de cláusulas:

“Artículo 20.º – Cláusula de no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

El ingreso de las y los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre la colocación y a las especiales para quienes estén en colectivos de mayores de 45 años, jóvenes, discapacitados, mujeres, etc.

Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.”

Esta redacción aparece contenida en los Convenios Provinciales de Comercio de Equipamiento de la Persona, Comercio de Alimentación, Mayoristas de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios, Comercio del Mueble y Comercio Mixto.

También se observa la influencia y capacidad vertebradora de los Convenios Sectoriales en la negociación de convenios de ámbito inferior: el VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017-2021 (cuyo texto nuevo no está publicado en 2020) se refiere a la orientación sexual exclusivamente al hablar de contratación en el artículo 25.- Otras modalidades de contratación, con la siguiente redacción:

3. Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado 6, de la Ley 35/2010, de 17 de Septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII de este Convenio, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos. A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

(...)

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la

raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Esa misma redacción se repite en Convenios de la Construcción sectoriales y de empresa, con texto nuevo registrado en 2020; concretamente en los Convenios de Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Huelva; Construcción y Obras Públicas de Cádiz, Construcción y Obras Públicas de Madrid y Estructuras y Encofrados PECUSA, S.L. de Cantabria, con ligeras variaciones en la introducción en este último caso.

Y en estos convenios, al igual que en el Convenio Estatal, no se trata en ningún otro apartado de la situación laboral de las personas LGTBI, salvo en el de Cádiz, que en su redacción del Convenio 2020-2021, establece un artículo de no discriminación que contempla específicamente el acceso, con sistemas de selección objetiva para todos los puestos de trabajo.

Llama la atención el Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de Zaragoza, que además de contener un artículo sobre igualdad de trato y oportunidades y otro sobre no discriminación en las relaciones laborales, así como establecer la discriminación como falta grave y muy grave en su régimen disciplinario, contempla en su artículo 48. Derechos de los sindicatos, establece un apartado con la siguiente redacción:

“e) A la formación específica sobre las siguientes materias, que les permita desarrollar su labor sindical con el conocimiento necesario de la empresa o de otras materias más generales:

- Nóminas de la empresa
- Sistema de organización del trabajo en la empresa
- Métodos y tiempos en la empresa
- Igualdad
- Diversidad
- Análisis de cuentas
- Proyectos de digitalización en la empresa. (estos se pondrán en conocimiento del comité de empresa de forma previa).”

estableciendo el derecho a la formación en diversidad, si bien limitado a los derechos de los sindicatos.

Cabe destacar el Convenio de Comisiones Obreras de Castilla La Mancha, cuya disposición adicional primera recoge que consideran necesario introducir cláusulas en todos los convenios de la provincia de Toledo (solo de Toledo) y lista las cláusulas, pero, curiosamente, no las incorpora al convenio, sino a la intención de negociarlas en los demás. La redacción concreta de esta Disposición es:

“Disposición adicional primera.

La diversidad sexual y de género, para las Comisiones Obreras, además de un principio constitucional y democrático, es una prioridad en su agencia sindical. Por ello, creemos necesario que se negocien en los Convenios Colectivos de la provincia de Toledo, cláusulas LGTBI, dirigidas a prevenir y actuar contra las discriminaciones y otras cláusulas que nos permitan, trabajar en empresas y centros de trabajo inclusivos, seguros, igualitarios y libres de cualquier discriminación.

Cláusulas:

- Formación y sensibilización en diversidad sexual y de género.
- Visibilizar al colectivo en los textos y adquiriendo compromisos expresos de actuar para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la empresa.
- Incluir la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y con ello garantizar el establecimiento de actuaciones para prevenir el acoso laboral por orientación sexual e identidad de género de forma que pueda existir unas medidas de prevención del acoso laboral por esta causa.
- Garantizar que los beneficios sociales existentes en la empresa afecten a toda la plantilla, sin definir un modelo de familia determinado.
- En relación con las familias compuestas por dos mujeres o dos hombres, se debe prestar especial atención al hablar del permiso de paternidad. Es necesario recoger no sólo la figura paterna, sino que se debe tener en cuenta que son permisos a disfrutar por una o uno de los progenitores con independencia del sexo (situación que ya recoge la normativa de Seguridad Social al explicar quiénes son beneficiarias o beneficiarios de este permiso).
- Ampliar los supuestos del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, de forma que se excluyan del cómputo de absentismo para el despido objetivo las faltas de asistencia ocasionadas por consultas, trámites o Incapacidad Temporal relacionadas con el proceso de transición de las personas trans.
- Permisos de asistencia a consulta médica para recibir los tratamientos de reasignación de sexo.
- Permisos para la realización de los trámites necesarios para la reasignación de sexo. Que ambos permisos se excluyan del porcentaje de absentismo individual como causa de despido objetivo.
- Tipificar cualquier acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género en el procedimiento sancionador como una falta, con una adecuada escala de gravedad.
- Negociar protocolos que faciliten la comunicación y la actuación en los procesos de transición de las personas trans.
- Negociar protocolos de actuación contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Difusión a la plantilla del protocolo contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género a través del medio que se crea oportuno.
- La RLT tiene que participar, dar apoyo y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención contra el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Considerar como accidente laboral el acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Si la víctima necesita soporte psicológico una vez reincorporada, que este tiempo sea considerado como horas efectivas de trabajo.
- Debido a que tienen que pasar 2 años desde que una persona trans consigue tener su DNI con su nombre sentido, 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.
- Formación y sensibilización a la plantilla contra la LGTBIfobia.
- Facilitar la opción de elegir el uniforme de trabajo.
- Garantizar la privacidad en todos los espacios públicos (baños, duchas, vestuarios...) para salvaguardar la intimidad de las personas que lo deseen."

También sirven de paraguas, para recoger la situación en distintos convenios, acuerdos intersectoriales alcanzados en el Estado y en las Comunidades Autónomas. El Acord Interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020 (que fue publicado como texto nuevo en septiembre de 2018), contiene un apartado dedicado a la igualdad de las personas LGTBI, que ha supuesto un acicate para su incorporación a otros convenios en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

Ya en la introducción, el Acuerdo Interprofesional señala que, sobre las políticas de igualdad y no discriminación se establecen orientaciones, por primera vez, para la incorporación a la negociación colectiva de iniciativas respecto al colectivo LGTBI, la gestión de la diversidad de origen y la incorporación a la ocupación ordinaria de las personas con discapacidad.

Tras esta introducción, se crea un apartado específico, en el que se recomienda la adopción de medidas negociadas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI. En concreto, recomiendan la adopción de una cláusula general que dice (original en catalán, traducción libre):

“Las partes firmantes del convenio colectivo, con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo a lo establecido en la Ley 11/2014, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, en particular lo establecido en sus artículos 20 y 21, recomiendan la adopción de medidas dirigidas a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, del colectivo LGTBI.”

Y, más allá de otras que puedan surgir en la negociación, recomiendan que se traten seis materias al respecto:

1. La integración de medidas y políticas antidiscriminatorias LGTBI en un Plan que pueda ser evaluado periódicamente entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.
2. El establecimiento de medidas de igualdad de trato en los procesos de selección, contratación, formación, promoción y, en general, de cualquier tipo de discriminación en las condiciones de ocupación.
3. Promover que cualquier derecho o beneficio social que tenga como referencia la familia, incluya a las familias y parejas conformados por gais y lesbianas.
4. Establecer un programa de sensibilización en la empresa, respecto al derecho a la igualdad de las personas LGTBI, y especialmente respecto a las medidas de igualdad acordadas.
5. Formación específica a mandos intermedios y representantes de los trabajadores.
6. Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja la ocupación de la persona afectada.

Y así se va incorporando la cuestión a convenios colectivos de la Comunidad. El convenio colectivo de Agroxarxa, SLU, para Barcelona, Girona y Tarragona, incorpora en su artículo 85 la llamada a la mencionada ley. Sin mencionar la ley, el III Convenio Colectivo Marco del Sector de Mayoristas de Alimentación de Cataluña, incorpora un artículo 62, denominado “Igualtat per al col·lectiu LGTBI+”, que recoge el espíritu del Acuerdo Interprofesional.

FALTAS Y SANCIONES

La mención a discriminación y acoso discriminatorio por ser LGTBI en el apartado de faltas y sanciones se encuentra en el 34,41% de los convenios con contenido sobre diversidad sexual. Son convenios más pequeños que, si bien afectan al 62,13% de las empresas con convenios que tienen contenido en la materia, solo alcanzan al 28,77% de los trabajadores.

Entre los convenios de empresa, el 36,61% de los que tienen contenidos LGTBI, que afectan al 30,10% de los trabajadores, cuentan con mención en el capítulo de faltas y sanciones; mientras que en los convenios de sector, se menciona en el 28,13% de los convenios con contenidos, y afectan al 62,15% de las empresas y al 28,61% de los trabajadores.

Aunque al restringir los porcentajes a los convenios con contenido pueda parecer bastante extendido, lo cierto es que al hacerlo sobre el conjunto de textos nuevos inscritos en 2020, el porcentaje de convenios que contemplan los ataques e insultos por orientación sexual e identidad de género como faltas sancionables es mucho menor: el 10,76% de los convenios, que afectan al 45,22% de las empresas, y al 16,73% de los trabajadores.

En total son 85 convenios, que afectan a 167.985 empresas con 298.162 trabajadores.

Faltas y sanciones	Total convenios	Total empresas	Total trabajadores
Total	85	167.985	298.162
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	34,41%	62,13%	28,77%
Sobre el total de la muestra	10,76%	45,22%	16,73%
Total empresa	67	67	31.802
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	36,61%	36,61%	30,10%
Sobre el total de la muestra	10,69%	10,69%	16,35%
Total sector	18	167.918	266.360
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	28,13%	62,15%	28,61%
Sobre el total de la muestra	11,04%	45,28%	16,78%

Las faltas y sanciones consideradas suelen clasificarse como graves o muy graves y es normal que figure en ambas categorías. Además, es normal encontrar la misma redacción en numerosos convenios. De hecho, hay veintiún convenios que consideran falta grave (y dos más, pero redactados en catalán, Ames Solsona Sintering, S.A. y Ames Barcelona Sintering, S.A.):

“Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Y hay veintidós (veinticuatro con los redactados en catalán) convenios que contemplan como falta muy grave:

“El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.”

Y suele ser coincidente. Resulta bastante evidente que parten de una propuesta de cláusula común, ya que coincide también que la palabra “identidad”, contenida en la calificación de falta grave, desaparece en la de falta muy grave en todos ellos, aunque es reclamable, puesto que el espíritu es el de su inclusión.

También se dan otras redacciones repetidas, lo que demuestra que se establecen de acuerdo con cláusulas tipo. Por ejemplo, hay diez convenios (uno de ellos en catalán) que contemplan como falta muy grave:

“Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.”

Uno de ellos lo establece como dos guiones, separando la discriminación y el acoso, pero con la misma redacción.

No todos los convenios tienen la misma redacción, pero en general sí tienen el mismo espíritu: la consideración de falta grave hacia los insultos, ofensas, faltas de respeto o malos tratos; mientras se consideran falta muy grave los casos de acoso.

El Convenio Colectivo de TELYCO, S.A., establece un Principio General, en el que se hace una declaración por la igualdad y la no discriminación y en el apartado de faltas y sanciones contiene como falta muy grave:

“La empresa asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación y de identidad sexual hacia las personas LGTBI y afirma su compromiso por mantener un entorno laboral donde se respete la diversidad sexual, afectiva y familiar. Por ello se compromete a actuar contra cualquier conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y dignidad de las personas trabajadoras, que serán consideradas como falta muy grave.”

En otras ocasiones, la tipificación de las faltas es más simple, o se requiere continuidad para considerar falta la actuación ofensiva. Por ejemplo, el Convenio de la Asociación de Ayuda a la Parálisis Cerebral de Vizcaya califica como falta grave o muy grave:

“Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.”

En el mismo sentido se expresa el Convenio del Metro de Bilbao, que habla de opción sexual, al establecer como falta grave:

“Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.”

O el contenido en los convenios de Pegetbe, S.L. (en catalán), de Tarragona, y los de Sibealpi, S.L. y Sibecami, S.L., de Valencia, que establecen como falta grave:

“8. La discriminación por motivos étnicos, condición sexual o confesión religiosa.”

En ocasiones, en la definición de acoso moral se da especial atención al acoso discriminatorio y se establece como falta, aunque sea fuera del régimen disciplinario. Es el caso, por ejemplo, del Convenio de la empresa CLAVED, S.A., que en su Protocolo de Prevención define el acoso moral y tipifica la falta con la siguiente redacción:

“B. Acoso moral:

Se entenderá por acoso moral toda conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual.

Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.”

Esta empresa en concreto lo hace como insistencia, puesto que también lo tiene contemplado en el apartado de Régimen disciplinario.

El Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de Castellón incorpora esa misma redacción en el listado de faltas y sanciones, como falta muy grave, además de las dos mayoritarias de las ofensas puntuales y el acoso discriminatorio.

LICENCIAS Y PERMISOS

Otro aspecto sobre el que se trata de introducir una variante no discriminatoria hacia las personas LGTBI es en la extensión de las licencias y permisos a las familias diversas. Sin embargo, está mucho menos extendido y su introducción es más discutible, en ocasiones por innecesaria.

En primer lugar, son mucho menos: 22 convenios, 18 de empresa y 4 de sector, contienen en el clausulado de licencias y permisos señalamientos a parejas del mismo sexo. Afectan a 2.817 empresas y a 62.046 trabajadores. Esto supone tan solo el 2,78% de los convenios mirados, que afectan a 0,76% de las empresas y al 3,48% de los trabajadores (el 8,91% de los convenios con contenidos LGTBI, el 1,04% de las empresas y el 5,99% de los trabajadores).

Licencias y permisos	Total convenios	Total empresas	Total trabajadores
Total	22	2.817	62.046
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	8,91%	1,04%	5,99%
Sobre el total de la muestra	2,78%	0,76%	3,48%
Total empresa	18	18	5.051
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	9,84%	9,84%	4,78%
Sobre el total de la muestra	2,87%	2,87%	2,60%
Total sector	4	2.799	56.995
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	6,25%	1,04%	6,12%
Sobre el total de la muestra	2,45%	0,75%	3,59%

Además, ocho de estos convenios son de empresas de Guipúzcoa y tres de Álava. Y además, con ligeras variaciones (especificando el tipo de certificado o similar), trece de ellos contienen una redacción más o menos como:

“Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, y siempre que se acredite la convivencia mediante certificación del registro de parejas de hecho, generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.”

Resulta curioso, sin embargo, que en nueve de ellos se limiten los permisos para parejas de hecho al primer grado de parentesco de la pareja, con una redacción que, en la mayoría de los casos es:

“No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padres, hermanos, hijos y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.”

Esta discriminación afecta a todas las parejas de hecho, no solo a las parejas LGTBI.

Con la misma intención de extender derechos a las parejas de hecho, se expresa el Convenio de Harinas Panificables y Sémolas, que, curiosamente, especifica parejas LGTBI; pero que elimina específicamente el permiso de matrimonio:

“Los permisos retribuidos contenidos en este artículo, excepto el permiso de matrimonio, se aplicarán en los mismos términos y condiciones a las parejas de hecho, cuando así estén reconocidas, e inscritas en el correspondiente registro público. Se extiende, la concesión de estos permisos, del mismo modo, a las parejas LGTBI.”

En sentido contrario, reconociendo un permiso de quince días a las parejas de hecho (si bien se refiere a “opción sexual”), se expresa el Convenio de la Autopista Central Gallega, Concesionaria Española, S.A., que en su artículo 23, referido a permisos retribuidos, establece:

“A empresa, sensible á realidade social, pasa a concretar os dereitos que se recoñecen ás persoas traballadoras que conviven en réxime de parella de feito. Para

estes efectos, entenderase por parella de feito a unión estable de dúas persoas que convivan de forma libre, pública e notoria nunha relación de afectividade análoga á conxugal, con independencia da súa opción sexual. Neste sentido, terán dereito a un permiso retribuído de quince días naturais no suposto de constitución como parella de feito. Este beneficio concederáse por unha soa vez ás persoas traballadoras que o soliciten, sen que resulte aplicable con carácter retroactivo. Para os efectos do resto de permisos, terán a mesma consideración que os matrimonios.

Para o desfrute de tales dereitos, a persoa traballadora deberalle facilitar á empresa evidencia da súa inscrición no correspondente rexistro oficial de parellas de feito”.

En el Convenio de la Fundación Sancho el Sabio, la redacción para extender los permisos más allá del matrimonio, también habla de “afectividad análoga a la conyugal”:

“Al objeto de seguir avanzando en la completa equiparación de las parejas de hecho con las de derecho, ambas partes conscientes de la uniformidad de trato que debe darse a otras formas de convivencia plenamente implantadas en la sociedad actual como es el caso de las uniones de hecho estables, vienen a reconocer la efectiva equiparación de estas situaciones, así como su reconocimiento pleno a todos los efectos que se deriven de la normativa laboral.

A estos fines se considera pareja de hecho a la unión de dos personas, con independencia de la orientación sexual, a fin de convivir de forma estable, en una relación de afectividad análoga a la conyugal. La convivencia debe ser pública y notoria y constar inscrita en el correspondiente Registro Oficial de uniones de hecho habilitadas al efecto en cada Comunidad Autónoma mediante cumplimentación de los requisitos exigidos. La obligación de la Fundación de satisfacer el salario real en los casos señalados conlleva la obligación la persona trabajadora de acreditar la causa de la licencia.”

Al igual que lo hace el Convenio de Empresas Organizadoras del Juego de Bingo de Cataluña:

“Qualsevol dret disposat en benefici, protecció o ajuda del treballador o treballadora pel que fa al seu vincle matrimonial, pel present Conveni serà també d'aplicació al treballador o treballadora unida a una altra persona en una relació d'afectivitat anàloga a la conyugal amb independència de la seva orientació sexual, conforme al que disposi la legislació autònoma o estatal a l'efecte, prèvia aportació de la certificació corresponent en els termes establerts a la Disposició addicional primera del Conveni marc estatal, sempre que compti amb un any d'antiguitat a l'empresa”.
(...)

Por su parte, el Convenio del Ayuntamiento de Mengíbar, Personal Laboral, en su artículo 65 sobre licencias y permisos, declara:

“En el Ayuntamiento de Mengíbar se tratará por igual en la aplicación de los Derechos Laborales a todas las parejas estables, independientemente del sexo y del tipo de unión.”

En cualquier caso, es previsible que la extensión de derechos a parejas LGTBI no casadas sea más amplia, ya que los Convenios seleccionados hablan específicamente de parejas LGTBI o de “independientemente de su sexo”, pero en la mayoría de las ocasiones esta especificación es innecesaria, ya que los derechos de las parejas de hecho, siempre serían para todas las parejas de hecho, lo que hace innecesario especificar.

PROTOSCOLOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO DISCRIMINATORIO

Otra materia con la que introducir la problemática de las personas LGTBI en la negociación colectiva es a través de Protocolos de Prevención del Acoso, que con distintas denominaciones aparecen en el texto o como anexo de los convenios colectivos. En este estudio solo hemos acudido al texto de los convenios, de modo que cuando se negocian y publican protocolos de prevención del acoso como acuerdos ajenos al Convenio no los hemos tenido en cuenta.

De este modo, los protocolos de prevención del acoso, que contienen específicamente la orientación sexual e identidad de género, están presentes en el 5,06% de los convenios observados, que afectan al 51,69% de las empresas y al 14,06% de los trabajadores. Son el 3,99% de los convenios de empresa, para el 8,09% de los trabajadores amparados por convenio de ese ámbito; y el 9,20% de los convenios de sector, que afectan al 14,79% de los trabajadores de esos ámbitos.

Es normal encontrar estos protocolos adjuntos al plan de igualdad que también en ocasiones se publica como anexo al Convenio.

Protocolos de prevención del acoso	Total convenios	Total empresas	Total trabajadores
Total	40	192.026	250.517
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	16,19%	71,03%	24,17%
Sobre el total de la muestra	5,06%	51,69%	14,06%
Total empresa	25	25	15.737
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	13,66%	13,66%	14,90%
Sobre el total de la muestra	3,99%	3,99%	8,09%
Total sector	15	192.001	234.780
Sobre los que tienen contenidos LGTBI	23,44%	71,07%	25,22%
Sobre el total de la muestra	9,20%	51,77%	14,79%

En estos casos, las menciones a acoso discriminatorio LGTBI suelen venir especificadas en las definiciones, lo que tiene lógica, puesto que el Protocolo, al indicar los pasos a seguir desde la denuncia, se desarrolla por procedimientos comunes.

En algunas ocasiones están contenidos dentro de la definición de acoso sexual, como en el Convenio del Grupo de Empresas VIPS, que señala a título de ejemplo:

“Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:

- Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes de contenido sexual.
- Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.
- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.

Tocamientos, gestos obscenos, roces innecesarios.
Toda agresión sexual.”

También como acoso sexual está contemplado en el Capítulo 7 del Convenio de Ikastolas de Navarra, que dice:

“Puede considerarse acoso sexual el comportamiento sexual coercitivo utilizado para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional o la situación de una persona. También puede manifestarse cuando una o más personas someten a otra a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o la sexualidad de la citada persona”.

Cabe señalar que se habla de “condición sexual” en uno y de “sexualidad” de la persona en el otro.

En términos similares se expresa el Convenio de Movistar +: Telefónica Audiovisual Digital, SLU; Compañía Independiente de Televisión, SL y Distribuidora de TV Digital, S.A., que incluye la mención a “condición sexual”, tanto en el acoso sexual como en el acoso por razón de sexo.

Por su parte, el III Convenio Col·lectiu Marc del Sector de Majoristes d’Alimentació de Catalunya, en su artículo 52.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas, establece que las conductas de acoso revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador.

Un Convenio que cuenta con Protocolo como acuerdo aparte, pero que incluye dentro del articulado la Protección contra el acoso es el Convenio Colectivo de Recogida de Basuras y Limpieza Viaria de Gandía, Serveis Urbans, en cuyo artículo 38, tras la declaración de principio de igualdad y no discriminación, especifica que:

“Así mismo, la empresa asume como propios los principios de igualdad de trato y no discriminación y se compromete a adoptar las medidas de acción positiva que integren la diversidad y garanticen un entorno laboral accesible, libre de acoso, lgtfobia, xenofobia, discafofia y cualquier tipo de discriminación por cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A su vez, la empresa expresa su firme compromiso de proteger los derechos fundamentales de la persona y, especialmente, su dignidad en el ámbito de trabajo. Es por ello que reconoce la obligación y necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos factores organizativos, así como, todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de violencia en el ámbito laboral, reiterándose

que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia, debiéndose clasificar en el régimen sancionador aplicable como faltas muy graves en imponerse la sanción que a tales corresponda.

Se encuentra implantado en la empresa, un protocolo de acoso laboral y sexual, que permite la protección de cualquier trabajador ante tales situaciones, incluidas las mujeres por el acoso sexual o laboral.

Este protocolo es confidencial, y garantiza la defensa de los derechos de los trabajadores en este ámbito. El protocolo se activa con la simple denuncia por escrito dirigida a la empresa, por cualquier vía de comunicación.”

Esta remisión al Protocolo desde el Convenio resulta útil a la hora de conocer contenidos que no siempre se encuentran dentro de la publicación del Convenio y, por tanto, proteger a los trabajadores de las situaciones provocadas por actuaciones de acoso y discriminación, cuando el procedimiento se encuentre en acuerdo aparte.

El II Plan de Igualdad de Siemens, que sí se encuentra incorporado al Convenio como Anexo 14, contiene una declaración en el punto 5.7, que reconoce la diversidad como una realidad de la empresa, con la siguiente redacción:

En Siemens respetamos la dignidad, privacidad y los derechos de cada persona. Trabajamos con personas de distintas etnias, culturas, religiones, edades, discapacidades, razas, identidad sexual, puntos de vista o ideologías y sexo. No toleramos la discriminación contra nadie en base a ninguna de esas características, ni el acoso o comportamiento ofensivo, tanto sexual como de cualquier otra clase.”

Y en el Anexo 15, que recoge el Protocolo para la prevención y actuación del acoso, define:

“También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito Empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”

Y añade, a título enunciativo, las siguientes:

“Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio de orientación sexual e identidad de género, a título enunciativo:
 Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
 Las medidas ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado acoso sexual, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.)
 Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente; chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
 Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
 Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.”
 (...)”

Por ejemplo, la relación anterior de conductas está también incluida en el Convenio Agropecuario de Guadalajara.

En definitiva, hay numerosos convenios que incluye el acoso contra personas LGTBI de manera explícita en la definición de acoso moral, discriminatorio, e incluso de acoso sexual y por razón de sexo, con distintas redacciones, pero contemplando la hostilidad y la violencia, y el atentado directo o indirecto a la dignidad de las personas.

Dentro del Protocolo pueden establecerse en ocasiones declaraciones de principios más claras y concluyentes que otras. Por ejemplo, el Convenio de PepsiCo Foods, AIE, Delegación de El Puerto de Santa María contiene una declaración de prohibición del acoso y la discriminación, que dice:

“PepsiCo tiene una política de tolerancia nula en materia de todo tipo de acoso o discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad sexual, edad, origen nacional, discapacidad o cualquier otra categoría protegida por la ley aplicable. Esto incluye el acoso y la discriminación cometidos o sufridos por otros empleados y terceros en el lugar de trabajo, como clientes, visitas o proveedores de PepsiCo. Esta política afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a PepsiCo ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza. Aquellas empresas auxiliares que operen en el centro o centros de trabajo de la empresa deberán ser informadas de los términos de esta política.

La política contra el acoso y la discriminación de PepsiCo incluye un protocolo de actuación contra las situaciones de acoso con vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo con la representación legal de los trabajadores (RLT) o representación sindical.

Ningún empleado de PepsiCo debe tolerar trabajar en un entorno afectado negativamente por la discriminación o el acoso. Por lo tanto, resulta fundamental denunciar toda conducta discriminatoria o de acoso para permitir que PepsiCo ponga fin a tal comportamiento y aplique las medidas disciplinarias correspondientes. Las inquietudes de los empleados se tratarán con sensibilidad y se investigarán con la mayor confidencialidad posible.

Si bien la mayoría de los tipos de conducta que constituyen acoso son explícitas, la Empresa desea que todos los empleados comprendan las reglas básicas. A los efectos de esta política, el acoso incluye toda conducta verbal o física que amenace, intimide o coaccione a otra persona. Los siguientes ejemplos de acoso tienen por objeto servir de directrices y no son exclusivos a la hora de determinar si se ha cometido una violación de esta política:

- El acoso verbal incluye comentarios ofensivos o inoportunos relacionados con la raza, el color, la religión, el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual, la edad, el origen nacional, la discapacidad, representación sindical o política de una persona o cualquier otra categoría protegida por la ley aplicable. Las burlas verbales (incluidos los comentarios raciales y étnicos) y los estereotipos negativos constituyen acoso en los términos de esta política.

- El acoso no verbal incluye los gestos y la distribución, la exhibición o el debate de cualquier material escrito o gráfico que ridiculiza, denigra, injuria, menosprecia o demuestra hostilidad, aversión o falta de respeto hacia una persona o grupo por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad sexual, edad, origen nacional, discapacidad, representación sindical o política, o cualquier otra categoría protegida por la ley aplicable.”

La misma redacción se contiene en el Convenio de PepsiCo Foods, AIE, de la Delegación de Algeciras y el de la Delegación de Oviedo.

Hemos considerado importante destacarlo porque:

- Habla de tolerancia nula ante cualquier discriminación.
- Incluye a todas las personas y empresas con vinculación con el centro de trabajo.
- La tolerancia nula no es solo por parte de la empresa, sino que ningún empleado debe tolerar un entorno afectado, sin necesidad de que ese empleado tenga que ser el acosado.

- Persigue que se denuncien todas las discriminaciones, sufridas o detectadas.
- Asume el compromiso de que la empresa forme e informe a los empleados de las reglas básicas.

En definitiva, pretende convertir la prevención y lucha contra el acoso en un objetivo común de todas las personas relacionadas con la empresa.

Incluir la sensibilización a todas las personas de la empresa en la lucha contra el acoso es vital para conseguir un clima laboral adecuado, como así reconoce el Convenio de Asturbega, tras una declaración sobre prevención del acoso en la que se prioriza la dignidad de las personas y se manifiesta el rechazo de la empresa al acoso de cualquier tipo y su compromiso en el respeto a la dignidad:

“La dignidad de la persona, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores, que exigen el pleno respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, así como su protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual en el ámbito laboral.

En este sentido, la Empresa manifiesta su más profundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, así como ante cualquier conducta constitutiva de acoso moral en el trabajo, comprometiéndose a colaborar estrecha, eficazmente y de buena fe, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso sexual, de acoso moral o acoso por razón de sexo.

La Dirección de la Empresa se compromete a trabajar para consolidar un entorno laboral donde se respeten la dignidad y la no discriminación por razón de edad, discapacidad, origen étnico, sexo, tendencias políticas o actividad sindical, religión u orientación sexual, velando porque las personas puedan trabajar en un ambiente libre de acoso de cualquier tipo.”

Si bien hay otros convenios en los que se resalta de manera más clara la participación y el papel de los representantes de los trabajadores en este compromiso y objetivos, por ejemplo, los tres ya señalados de Pepsico.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La discriminación por orientación sexual e identidad de género está muy arraigada: las personas LGTBI siguen sufriendo discriminación en muchos ámbitos, especialmente en el empleo, es necesario hacer una importante labor para favorecer y garantizar su pleno desarrollo social y profesional. La legislación ha avanzado en materia de igualdad, pero es necesario que esta igualdad legal se traslade a una igualdad real y efectiva, en todos los ámbitos, y de manera importantísima en el ámbito laboral.

Pasamos mucho tiempo en los centros de trabajo y las personas, todas, tienen derecho a sentirse seguras y reconocidas en su empleo y a poder manifestarse como realmente son, sin tener que ocultarse y sin sentir que cualquier manifestación puede convertir su puesto de trabajo en un duro camino por la aceptación.

Como hemos visto, las menciones a derechos de las personas LGTBI y a igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por orientación sexual e identidad de género no están muy extendidas por el momento en la negociación colectiva. Sin embargo, poco a poco parece ir avanzando la introducción de estas en el clausulado de los convenios colectivos.

Es importante continuar incorporando cláusulas que se refieran específicamente a la discriminación LGTBIfóbica, para conseguir avanzar en centros de trabajo inclusivos, que no supongan un riesgo para las personas LGTBI y donde la discriminación y la persecución por orientación sexual e identidad de género sean eliminadas y, en su caso, sancionadas.

Parece que la temática en la que se incluyen materias de derechos LGTBI está bastante definida:

- Igualdad y no discriminación, en el acceso al empleo, la promoción, los salarios, etc.
- Formación, tanto en materia de diversidad, como mediante la introducción transversal de módulos en todos los cursos.
- Conciliación y licencias y permisos.
- Salud laboral.
- Prevención y protección frente al acoso.

En todos esos aspectos hay que continuar incidiendo, hasta generalizar la presencia de la diversidad sexual, familiar y de género en los convenios colectivos. Pero es muy importante atender al lenguaje, porque un vocabulario inclusivo y respetuoso es básico para favorecer la identificación de las personas con el texto y, de ese modo, facilitar la integración personal y profesional en los entornos laborales.

En concreto, es necesario evitar hablar de opción sexual o condición sexual y, por supuesto, de preferencias sexuales.

Son muchas las ocasiones en que se aprovecha el Plan de Igualdad o el Protocolo de Prevención del acoso sexual para ampliar garantías a las personas LGTBI. En nuestra opinión, es conveniente que las negociaciones se desarrollen en instrumentos distintos, si bien somos conscientes de que esto puede ser una dificultad añadida en la negociación.

Las cláusulas tipo han demostrado ser útiles en la negociación, pero es conveniente no trasladarlas automáticamente, sino considerar las modificaciones necesarias que se ajusten a las características del convenio y del sector o la empresa. De este modo también pueden corregirse posibles ausencias que se puedan producir (por ejemplo, la no mención de la identidad de género en la calificación de falta muy grave cuando se habla de acoso, mientras sí se hace mención en la calificación de grave de ofensa).

En cualquier caso, la mejor política es el respeto a la diversidad sexual, familiar y de género en la empresa. Hay que implantar una cultura de la diversidad en los centros de trabajo, garantizando que las personas puedan manifestar su orientación sexual e identidad de género sin miedo a ataques o represalias. Y esto tiene que ser un compromiso conjunto de la empresa y de los trabajadores.

Un compromiso que tiene que tener en cuenta específicamente a las personas trans, cuya apariencia en ocasiones las puede convertir en más vulnerables al acoso y la discriminación, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones laborales en que desarrollan su trabajo.

En cualquier caso, hay que garantizar un entorno laboral donde la orientación sexual y la identidad de género puedan vivirse y visibilizarse sin miedo.

Solo así seremos capaces de prevenir situaciones de LGTBIfobia y garantizar un entorno laboral inclusivo y donde las personas puedan desarrollarse profesionalmente.

En función de los temas:

En materia de igualdad y no discriminación

La introducción de una cláusula genérica de igualdad es una de las medidas más habituales en los convenios que tienen contenidos en materia de no discriminación de las personas LGTBI. La introducción de esta cláusula es importante, porque es un reconocimiento de la problemática que permite ir avanzando en materia de igualdad.

Por tanto, hay que seguir introduciendo una cláusula genérica sobre el principio de igualdad en los convenios, hasta generalizar su inclusión, que debe servir como declaración de intenciones para avanzar en la no discriminación de las personas LGTBI. Debe ser una declaración donde expresamente se hable de respetar los derechos de las personas LGTBI y un compromiso conjunto de no discriminación.

Además, conviene ir avanzando en las temáticas, con medidas que permitan garantizar la igualdad en los procesos de selección y contratación, así como en los de promociones y ascensos, estableciendo criterios objetivos que alejen la posibilidad de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género. También hay que poner por escrito en el convenio el compromiso de igualdad salarial y retributiva, tal como ya figura en algunos.

Es preciso eliminar cualquier redacción que pueda dar lugar a una discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Hay que tratar de establecer protocolos de acompañamiento para las personas trans que quieran acometer un proceso de transición, protegiendo su dignidad e integridad y garantizando el respeto a sus derechos laborales.

En materia de conciliación, licencias y permisos:

En este apartado, hemos visto que las cláusulas que amplían derechos a las parejas de hecho, en muchas ocasiones aparecen limitadas, sea en el permiso de matrimonio, sea en el grado de parentesco. Además, hay algunos casos en que el lenguaje se encarga de reducir estos derechos, al ser en sí mismo limitativo.

Por tanto, hay que tratar de que la extensión de derechos a las parejas de hecho no tenga limitaciones respecto a las de derecho.

Hay que continuar extendiendo los permisos, introduciendo cláusulas que garanticen la equiparación.

Hay que cuidar la redacción de los permisos familiares, de modo que las familias diversas puedan igualmente ejercer sus derechos.

Establecer permisos para las personas trans por el tiempo necesario para acometer el proceso de transición, sin considerar absentismo laboral el tiempo dedicado a este objetivo.

En cuanto a la introducción de los ataques discriminatorios en el régimen sancionador:

Indudablemente, es mejor la prevención que la sanción, por lo que se deben establecer cláusulas que favorezcan entornos laborales libres de acoso, donde se respete la diversidad sexual y familiar, garantizando el respeto a la dignidad de todas las personas.

La prevención de los ataques y del acoso pasa por rechazar la intolerancia, pero hay que actuar cuando estas actitudes se presentan, cortando de raíz cualquier manifestación LGTBIfóbica que se presente. Y eso requiere el compromiso de todas las personas de la empresa.

Por ello, hay que recoger expresamente en el régimen disciplinario de los convenios como falta grave cualquier comportamiento que atente contra la libertad sexual de los trabajadores, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual e identidad de género.

Así mismo, hay que incluir como falta muy grave el acoso LGTBIfóbico, así como cualquier reincidencia en comportamientos abusivos u ofensivos contra las personas LGBTI. Son dos cosas distintas, por lo que deberían figurar ambas en la consideración de falta muy grave.

Por otro lado, la falta de denuncias es en muchos casos la causa de que comportamientos de este tipo se normalicen y se consideren menos graves de lo que son. El miedo o la vergüenza son motivos de esa falta de denuncia, pero en el puesto de trabajo también lo es la consideración de que no va a servir de nada y que, más

bien al contrario, va a poner a más personas en contra de la persona afectada. Persona que tiene que seguir acudiendo al centro de trabajo cada día a convivir con esos compañeros.

Por tanto, garantizar que las denuncias se atienden y que los comportamientos abusivos se sancionan es de vital importancia. Más allá de que se puedan establecer o no protocolos de acoso, el régimen disciplinario debe contener mecanismos de persecución de estos comportamientos y garantizar que no se actúa “comprensivamente” a actuaciones que el acosador denomine bromas. No lo son, si el acosado no las siente como tales.

Por ello, hay que garantizar que no se dulcifican comportamientos humillantes y ofensivos bajo el paraguas de la confianza. El ambiente laboral tiene que ser seguro para la persona y su dignidad para que se dé esa confianza.

Para facilitar este objetivo, el sindicato es fundamental en la labor de sensibilización de los trabajadores en el respeto a la diversidad sexual, pero también para acompañar y apoyar a las víctimas de LGTBIfobia en su denuncia de comportamientos hostiles.

También hay que establecer mecanismos para que los trabajadores puedan defenderse de órdenes superiores que pudieran suponer la discriminación hacia otros compañeros por razón de su orientación sexual o identidad de género.

En materia de formación:

La formación y la información generalizadas son muy importantes para conseguir un ambiente laboral respetuoso con la diversidad afectiva, sexual y familiar.

Hay que tratar de introducir en el texto del convenio la incorporación de la formación en diversidad, así como la incorporación de módulos de diversidad sexual y respeto a las personas en todos los cursos impartidos en la empresa.

Conviene establecer que se realicen charlas de sensibilización en materia de diversidad sexual, mejor si se realizan coincidiendo con días de conmemoración de la diversidad sexual.

Además, hay que garantizar formación en gestión de la diversidad para las personas que desarrollan su trabajo en departamentos de gestión de recursos humanos.

En cuanto a salud laboral y prevención de riesgos:

Esta materia es muy importante, ya que está demostrado que el acoso sufrido por cualquier trabajador afecta a su salud tanto como a su rendimiento y esto ocurre con mayor frecuencia a aquellas personas que de forma más habitual sufren el acoso, la humillación o el desprecio. Y, por tanto, las personas LGTBI.

Hemos visto que se han introducido en algunos casos requerimientos de conocimientos y de formación e información a los profesionales que realizan reconocimientos médicos en la empresa, pero son pocos ejemplos.

Hay que introducir en los convenios, en la elaboración de evaluaciones de riesgos y en la planificación de las políticas de prevención, el riesgo psicosocial que supone la LGTBIfobia, garantizando el establecimiento de actuaciones. Los riesgos psicosociales tienen un importante impacto en la salud y el rendimiento personal y profesional.

Hay que tratar de incorporar la formación en estos aspectos de los profesionales que realicen los reconocimientos en todos los convenios, de modo que la realización de los reconocimientos médicos tenga en cuenta esta realidad. Y, en su caso, para que los profesionales de la salud puedan relacionar las posibles afecciones en que puedan degenerar los riesgos psicosociales derivados del acoso por orientación sexual e identidad de género.

Hay que garantizar la privacidad en los espacios comunes, como baños o vestuarios, para preservar la intimidad de todas las personas.

Y hay que garantizar en todo caso la privacidad de los datos sanitarios.

Por lo que se refiere a protocolos de acoso por orientación sexual e identidad de género:

Hemos visto que en los convenios se aprovecha en muchas ocasiones el Plan de Igualdad y los Protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para incorporar las actuaciones en cuanto a la igualdad LGTBI y el acoso LGTBIfóbico.

Sin embargo, y aunque sabemos que es difícil abrir nuevas negociaciones, es conveniente intentar negociar Planes de Diversidad LGTBI y Protocolos de Acoso específicos para prevenir el acoso por orientación sexual e identidad de género.

Son situaciones diferentes que requieren medidas específicas y ninguna de las dos debe quedar ensombrecida o difuminada por aparecer en los mismos instrumentos.

Hay distintos protocolos de acoso contemplados como protocolo tipo, aunque lo más adecuado es elaborar uno específico para la empresa o sector, que tenga en cuenta las características del trabajo en dicha empresa o sector.

La Guía Sindical sobre Diversidad Sexual y Afectiva en el Entorno Laboral, de UGT, es una posible orientación para la elaboración de un protocolo. Si bien, en cualquier caso, exponemos aquí los contenidos mínimos del protocolo, que debieran ser:

- Un claro compromiso de actuación de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género.

- El objetivo, que debe ser garantizar un entorno laboral inclusivo donde las personas se sientan seguras y no discriminadas.
- El ámbito de aplicación, que debe ser lo más extenso posible, no solo para los trabajadores de la empresa, sino para otras personas que puedan interactuar: colaboradores, proveedores, ...
- La vigencia (preferiblemente indefinida) y los mecanismos de modificación y actualización del protocolo, tanto en caso de imperativo legal, como a propuesta de las partes para incrementar las garantías.
- Los órganos encargados de su aplicación y sus atribuciones.
- La garantía de protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- El procedimiento de actuación, desde el momento en que se conoce la situación de acoso, hasta su resolución.

El sindicato tiene que ser garante de los derechos de las personas LGTBI, como del resto de los trabajadores, colaborando a poner freno a la discriminación, estableciendo herramientas útiles para combatirla.

Somos conscientes del sentimiento de desprotección y abandono que puede acompañar a una persona que sufre abusos y, por tanto, debemos ser capaces de acompañar a las personas en la denuncia y, en su caso, denunciarla nosotros, si la persona no se atreve o si hemos detectado el abuso, aunque la persona afectada no lo reconozca.

Solo así seremos capaces de garantizar un clima de trabajo en el que las personas se sientan libres e iguales.