



# ANDET

Asociación Nacional  
para la Defensa Efectiva  
del Trabajador



# LGTB: Cómo actuar ante situaciones de discriminación en el entorno laboral

[Guía básica sobre la situación legal de los trabajadores LGTB afectados por situaciones de discriminación por razón de la orientación sexual en el ámbito laboral]

Esta Guía ha sido elaborada por la Asociación Nacional para la Defensa Efectiva del Trabajador (ANDET), organización sin ánimo de lucro inscrita en el Ministerio del Interior con el número 598533 y dedicada a la presencia y representación en todos los ámbitos de actuación, público y privado, que puedan afectar a la defensa de los derechos de los trabajadores.

La Asociación ha mantenido un compromiso permanente con todos trabajadores desde la orientación e información.

La presente Guía tiene como finalidad resumir el resultado de las numerosas consultas atendidas desde nuestro inicio para todos aquellos trabajadores que se encuentran ante situaciones de discriminación en el entorno laboral por razón de su orientación sexual.

Aunque el contenido de la misma explica la situación genérica de los trabajadores ante situaciones de discriminación, cada caso

particular puede tener circunstancias especiales que no hayamos recogido, por lo que te animamos a hacer llegar cualquier duda al correo electrónico [asociacion@andet.org](mailto:asociacion@andet.org) y un especialista responderá a tu consulta.

## Situación legal del trabajador

A pesar de encontrarse recogido en el art. 14 de la Constitución que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna, independientemente de su raza, sexo, opinión, etc, lo cierto es que en la práctica, no todos los trabajadores tienen los mismos derechos.

En este sentido, el colectivo LGTB ha venido sufriendo importantes situaciones de discriminación que vienen sucediéndose hasta la actualidad; si bien es cierto que en

ocasiones resulta difícil acreditar dichas situaciones de discriminación, no resulta menos complejo detectar aquellos comportamientos que suponen un acto de discriminación.

### - Principal Legislación aplicable:

- DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- DIRECTIVA 2000/43/CE DEL CONSEJO de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- LEY 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

- LEY 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## Conoce tus derechos

**Los derechos del colectivo LGTB** en la actualidad y con carácter muy reciente, se han equiparado a los derechos que ostenta cualquier ciudadano.

En el ámbito laboral, tras la aprobación de la Ley 13/2005 y tras La Ley Orgánica 3/2007, el colectivo LGTB tiene los mismos derechos que el resto de los trabajadores recogidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo aplicable a cada caso, entre los que destacan los siguientes:

- Derecho a los 15 días de permiso retribuido tras contraer matrimonio o unión de hecho.
- Derecho a días libres en caso de enfermedad del cónyuge.
- Excedencia en caso de adopción.
- Reducción de jornada por guarda legal o cualquiera del resto de causas contempladas.
- Reconocimiento a pensión de viudedad.

## ¿Cómo detectar situaciones de discriminación?

La discriminación en el entorno laboral hacia el colectivo LGTB puede materializarse a través de dos vías:

a) Mediante signos externos perfectamente detectables tales como agresiones verbales, agresiones físicas, empeoramiento de las condiciones laborales (reducción salario, modificación de horario...), amenazas, sobrecarga de trabajo, a través de sanciones e incluso con el despido.

b) No obstante, encontramos una segunda vía cada vez más extendida consistente en la discriminación hacia el colectivo LGTB mucho más sibilina, sutil, en ocasiones apenas perceptible incluso para la propia

victima. A modo de ejemplo: reconocimiento de un puesto de trabajado menor aunque el que verdaderamente se empeña sea superior, ausencia de visibilidad en la empresa y de cara al público, ausencia de ascensos.

## ¿Cómo actuar ante situaciones de discriminación en el trabajo?

El ámbito de aplicación de supuesto de discriminación resulta muy amplio, debiendo actuar tanto si se produce en primera persona como si viene ocurriendo a un tercero.

- Situación de discriminación en primera persona:

En este supuesto el ámbito de actuación resulta más extenso que en caso de que el afectado sea un tercero. Cuando la situación de discriminación se produce directamente sobre nosotros mismos podemos llevar a cabo las siguientes medidas:

- Denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Mediante la vía de la Inspección de Trabajo, un/a inspector/a de trabajo contrastará con la empresa denunciada todos aquellos extremos señalados en el escrito de denuncia, por lo que necesitaremos acreditar que la situación que denunciamos resulta verdadera.

Si conseguimos acreditarla, la Inspección tomará las medidas correspondientes, levantando igualmente la correspondiente acta de infracción y sanción.

- Demanda a través de la jurisdicción social.

La jurisdicción social (previa reclamación administrativa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de cada Comunidad Autónoma) es competente para conocer de todas aquellas demandas presentadas en caso de discriminación en el ámbito laboral: desde la impugnación de sanciones, reconocimiento de determinados Derechos, hasta despidos que podrían considerarse nulos si en ellos se observa como motivación la discriminación, vulnerando así los derechos fundamentales del trabajador.

- Situación de discriminación en terceros:

El ámbito de actuación debe extenderse incluso cuando entendamos que están sucediéndose situaciones de discriminación en el ámbito laboral en terceras personas ajenas a nosotros.

El ámbito de actuación en este caso se limita considerablemente pues el sujeto verdaderamente legitimado es aquel que viene sufriendo la agresión.

Por ello, el primer paso previo a cualquier denuncia, ya sea ante la Inspección de Trabajo o ante la jurisdicción social, debe ser concienciar al afectado a fin de que sea consciente de la necesidad de poner fin a dicha situación.

Asimismo, en caso de encontrarnos ante situaciones de discriminación, **existen distintas organizaciones y colectivos especializados en la representación y defensa de los Derechos de la comunidad LGTB**, que pueden ayudar y orientar al trabajador acerca del modo más óptimo de actuación.

## ¿Cómo denunciar ante la Inspección de Trabajo?

Para interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo, ha de saber que puede hacerlo telemáticamente o presencialmente en la sede de la Inspección de cada Comunidad Autónoma. Más información:

<http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>

## ¿Cuáles es el procedimiento de interposición de medidas judiciales?

- El primer paso es presentar una "papeleta" de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- Posteriormente nos citarán para celebrar el "Acto de Conciliación". Si se alcanza un acuerdo finaliza el procedimiento.
- Si no hay acuerdo en el Acto de Conciliación el trabajador debe presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
- Tras presentar la demanda, el Juzgado enviará a nuestro domicilio señalamiento para comparecer el día del Juicio.