

NOVETATS LEGISLATIVES

[Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI](#)

La denominada «Llei Trans» ha incorporat a l'ordenament jurídic laboral una nova perspectiva per a garantir els drets laborals de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals (LGTBI) enfront de situacions de discriminació per l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar.

Aquesta Llei inclou tres noves causes de discriminació en les relacions laborals:

- «Orientació i identitat sexual»
- «Expressió de gènere»
- «Característiques sexuals»

Protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI:

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor (02/03/2024), amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI, que inclogui protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI (art. 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer).

Les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. Tot i que la norma diu que el contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament, estem adaptant el nostre model de protocol d'assetjament per tal de que ja inclogui a aquest col·lectiu

En aquest sentit recordeu que totes les empreses, tinguin la plantilla que tinguin, estan obligades a tenir protocol d'assetjament, en cas de no tenir-lo, podeu demanar-nos pressupost per a la seva implantació.

Des de PARÉS I AUBIA inclourem aquest col·lectiu en els protocols d'assetjament que implantem i ens posarem en contacte amb les empreses que ja el tenen per la seva revisió i inclusió.

Drets laborals. Modificació de l' Estatut dels Treballadors.

En la relació de treball, els treballadors tenen dret no ser discriminats directament o indirectament per a l'ocupació, o una vegada emprats, per raons de sexe, estat civil, edat dins dels límits marcats per aquesta llei, origen racial o ètnic, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació o no a un sindicat, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol.

Tampoc podran ser discriminats per raó de discapacitat, sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per a exercir el treball o ocupació de què es tracti.

Aquesta Llei modifica tots aquells articles que parlen de discriminació incloent la orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals.

S'inclouen com a causa de nul·litat de preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari la «(...) orientació i

identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals» (amb anterioritat només es feia esment l'orientació sexual).

Es regula que l'incompliment de l'obligació de prendre mesures de protecció enfront de la discriminació i la violència dirigida a les persones LGTBI donarà lloc a l'assumpció de responsabilitat a l'empresa.

Ampliació del concepte de mare biològica a l'efecte del permís associat al naixement i cura del menor

A l'efecte del permís associat al naixement i cura del menor s'introdueix com a mare biològica a la persona trans gestant.

Drets de les persones treballadores contractades per ETT per a ser cedides a empreses usuàries

Els treballadors contractats per a ser cedits tindran dret al fet que se'ls apliquin les mateixes disposicions que als treballadors de l'empresa usuària en matèria de protecció de les dones embarassades i en període de lactància, i dels menors, així com a la igualtat de tracte entre homes i dones i a l'aplicació de les mateixes disposicions adoptades amb vista a combatre les discriminacions basades en el sexe, la raça o l'origen ètnic, la religió o les creences, la discapacitat, l'edat, l'orientació i identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals.

No discriminació en el treball autònom per l'orientació sexual

En l'exercici de la seva activitat professional, els treballadors autònoms tenen dret a la igualtat davant la llei i a no ser discriminats, directament o indirectament, per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, estat civil, religió, conviccions, discapacitat, edat, l'orientació i identitat sexual, l'expressió de gènere o les característiques sexuals, ús d'alguna de les llengües oficials dins d'Espanya o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Contractes del Sector Públic

S'amplia la prohibició de contractar amb l'administració pública quan l'empresa hagués incorregut en infracció greu o molt greu en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals,

Noves Infraccions en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació

La norma regula les noves infraccions i sancions en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Es consideren infraccions molt greus en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives:

- Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors en l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.
- L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals i l'assetjament per raó de sexe, quan es produeixin dins de l'àmbit al fet que aconseguen les facultats de direcció empresarial, qualsevol que sigui el subjecte actiu d'aquest, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per a impedir-ho

Es considera infracció molt greu en matèria d'ocupació:

- Sol·licitar dades de caràcter personal en els processos de selecció o establir condicions, mitjançant la publicitat, difusió o per qualsevol altre mitjà, que constitueixin discriminacions per a l'accés a l'ocupació per motius de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, edat, estat civil, discapacitat, religió o conviccions, opinió política, orientació i identitat sexual, expressió de gènere, característiques sexuals, afiliació sindical, condició social i llengua dins de l'Estat.»

Legitimació per a exercitar accions davant els òrgans jurisdiccionals de l'ordre social en cas de discriminació per orientació i identitat sexual

Per a la defensa dels drets i interessos de les persones víctimes de discriminació per orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, a més de les persones afectades i sempre que comptin amb la seva autorització expressa, estaran també legitimats els partits polítics, les organitzacions sindicals, les organitzacions empresarials, les associacions professionals de persones treballadores autònomes, les organitzacions de persones consumidores i usuàries i les associacions i organitzacions legalment constituïdes que tinguin entre els seus fins la defensa i promoció dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals o de les seves famílies, d'acord amb el que s'estableix en la Llei per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Per qualsevol aclariment podeu posar-vos en contacte amb el nostre departament laboral

www.paresiaubia.com