

DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS TRANS¹

Óscar Requena Montes

Doctor en Derecho por la Universitat de València

Profesor e Investigador en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ORCID: 0000-0001-79101426

ÍNDICE

<i>Palabras clave</i>	1
INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO CONCEPTUAL	4
2. MARCO CONTEXTUAL: Una breve aproximación a las reivindicaciones generales de las personas trans y sus últimas conquistas	8
3. ASPECTOS JURÍDICO-LABORALES EN TORNO A LAS PERSONAS TRANS	10
3.1. Una cuestión inicial: las premisas sobre las que se asienta un ordenamiento jurídico binario	11
3.1.1. El cambio registral del sexo	11
3.1.2. El matrimonio, la heteronormatividad y sus consecuencias sociales	14
3.2. Seguridad Social y transexualidad	15
3.2.1. La pensión de viudedad	16
3.2.2. La jubilación	17
3.2.3. Asistencia sanitaria	18
3.3. Contrato de trabajo	20
3.3.1. Discriminación por razón de... ¿sexo? ¿condición sexual? ¿identidad de género?	20
3.3.2. Extinción del contrato de trabajo	24
3.3.3. Una identidad “sobrevvenida”: ¿causa de nulidad del contrato de trabajo o de la prueba física de acceso a la profesión?.....	26
3.3.4. Cupos laborales o cuotas de reserva en la contratación.....	30
3.3.5. Otras medidas de fomento del empleo de las personas trans	32
3.3.6. Condiciones laborales adaptadas a las necesidades de los sujetos trans.....	35
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	40
BIBLIOGRAFÍA	42

Palabras clave

Personas trans - Identidad de género - Transgénero - Transexualidad – Discordancia de género - Discriminación laboral - Transfobia - Derechos laborales

¹ Este trabajo se inscribe en el trabajo y resultados del Proyecto DER2017-83488-C4-3-R “Los derechos fundamentales ante el cambio del trabajo subordinado en la era digital” financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, la Agencia Estatal de Investigación y FEDER.

INTRODUCCIÓN

Sería bueno comenzar este apartado introductorio aportando estadísticas y cifras que permitiesen hacerse una ligera idea del número de personas trans que viven en España y en el mundo, o el porcentaje de población que representan. Sin embargo, se va a prescindir de realizar este ejercicio porque, simbolizando la indiferencia institucional para con este grupo social, no existen datos oficiales al respecto; y aquellos que se proclaman como tales presentan imprecisiones o lagunas importantes². Ni siquiera las cifras de personas trans asesinadas que se publican a través del informe *Trans Murder Monitoring*, elaborado en el marco del proyecto *Transgender Europe*, parece que puedan darse por definitivas, puesto que de momento no todos los países hacen un recuento ni reportan sus datos³. Con todo, a nivel internacional y solo como dato orientativo, se ha estimado que en el mundo habitan alrededor de veinticinco millones de personas trans, lo que representa entre un 0,3 y un 0,5% de la población global⁴.

En cualquier caso, lo que sí puede afirmarse es que se trata de un colectivo que, siendo una minoría dentro de otra minoría -la comunidad LGTBI-, presenta cierta heterogeneidad entre las personas que lo componen, pues no todos perciben y expresan de la misma manera su identidad sexual y de género. A modo de avanzadilla respecto del marco conceptual, a efectos estadísticos han sido clasificados en mujeres trans, hombres trans, mujeres travesti, hombres travesti, transgénero, no conforme con su género (*gender variant*) y *queer/otros*⁵.

Por otro lado, como se avanzaba, estamos ante una realidad social que ha sido durante décadas ignorada e invisibilizada por parte de los medios de comunicación y los poderes públicos. Tampoco ayuda a que se conozca esta problemática el hecho de que tiendan a concentrarse y residir en determinadas zonas o barrios donde se sienten más comprendidas⁶. A veces, son sus propios familiares quienes demuestran esa falta de empatía y comprensión.

En este sentido, cabe destacar que se trata de uno de los colectivos que ha padecido con mayor dureza y frecuencia, en numerosos ámbitos de la vida, la represión, el rechazo, la marginalización, el odio e, incluso, en algunas ocasiones, la violencia de un amplio sector de la sociedad y de las instituciones públicas y privadas. Experiencias que, por lo común, afectan a su autoestima, su seguridad personal, sus relaciones personales, la

² Sobre las cifras que se barajan y su inexactitud, véase la siguiente publicación en el página Web de la Asociación de Familias de Menores Trans “Chrysallis”: <https://chrysallis.org.es/informacion/prevalencia/> (última consulta: 16.06.2020).

³ De los 331 homicidios reportados en 2019, Brasil (130), México (63) y Estados Unidos (30) marcaron la diferencia. Información disponible en <https://transrespect.org/es/tmm-update-trans-day-of-remembrance-2019/> (última consulta: 16.06.2020).

⁴ Así se manifiesta por la Organización Mundial de la Salud en: <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions/whoeurope-brief-transgender-health-in-the-context-of-icd-11> (última consulta: 16.06.2020).

⁵ FRA, *Ser “trans” en la UE: Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGBT en la UE (Resumen)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, p. 3, disponible en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_es.pdf (última consulta: 16.06.2020).

⁶ IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), Madrid, 2017, p. 25.

atención a los estudios y, como consecuencia de todo ello, a su empleabilidad. Se dibuja así el “cuadro” de un colectivo que, según convienen todas las fuentes consultadas, presenta una tasa de desempleo de alrededor del ochenta por ciento, donde muchas de esas personas se ven sumergidas en la economía irregular, o se terminan dedicando al trabajo sexual⁷ como salida laboral a la que se ven forzadas por su déficit formativo y el lastre que, en ocasiones, les supone su identidad o su expresión de género para ingresar en el mercado laboral⁸.

Y es que, algo tan básico y esencial, como lo es el desempeñar una actividad profesional, puede convertirse en una auténtica odisea -especialmente si esta se lleva a cabo por cuenta ajena y de cara al público- cuando eres una persona que te identificas con un sexo distinto al que te fue asignado al nacer y deseas vivir y expresarte conforme al sexo sentido⁹. Para quienes tenemos una mínima formación en cuestiones de género o simplemente tendemos a empatizar con las personas en lugar de atacarlas por su apariencia física o su forma de expresarse, nos cuesta mucho entender cómo un hecho tan involuntario e inocuo como el descrito puede servir de excusa a algunos individuos para hacer recaer sobre las personas trans su ira, odio e ignorancia a través de ciertos comentarios o conductas del todo reprochables.

En efecto, como se va a tener la oportunidad de demostrar, la discriminación por razón de identidad de género se observa, asimismo, de manera más o menos explícita, en el contexto de las relaciones laborales; ya sea por parte del empresario para con su empleado transgénero o, fuera de la relación laboral, de los clientes, proveedores y las mismas instituciones públicas o privadas hacia el trabajador trans. Sin embargo, siendo la discriminación laboral e institucional¹⁰ la punta del *iceberg*, se reservará este problema para ser tratado en una parte más avanzada del estudio. Antes de eso convendrá aclarar el ámbito subjetivo y objetivo del mismo, para lo cual será de ayuda el marco conceptual y contextual con el que se abre el análisis, y subrayar las particulares cuestiones que, ya en el ámbito laboral y teniendo en cuenta la legislación específica que regula el proceso de transición, suelen enfrentar a diario. Tras destacar dichos aspectos sociolaborales se discutirán los distintos conflictos jurídico-laborales y de Seguridad Social que han afectado a la identidad de género y se han venido resolviendo en sede judicial, tanto a nivel nacional como supranacional.

⁷ Como ejemplo de discriminación interseccional, las mujeres trans son quienes con mayor probabilidad se dedican al trabajo sexual, puesto que tienen más dificultades para cambiar su apariencia y pasar desapercibidas, así como también porque el cliente por excelencia de estos servicios es el hombre heterosexual.

⁸ IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT...*, *op. cit.*, pp. 28, 33 y 43.

⁹ De acuerdo con un concepto de sexo mutable y no binario, ha denunciado lo incorrecto que resulta hablar de “sexo de nacimiento”: EAMES, L. E., *Gender, Sexuality, and the APA 7th Edition*, 2 de noviembre de 2019, disponible en <https://www.glbtrt.ala.org/news/archives/4361> (última consulta: 16.06.2020).

¹⁰ La violencia institucional que tradicionalmente han sufrido estas personas ha llevado a que en Uruguay se haya aprobado una pensión social reparadora, de unos 315 euros e incompatible con otras prestaciones o pensiones, dirigida a las personas trans nacidas con anterioridad al año 1976 y que puedan probar haber sido discriminadas por su identidad de género por parte del Estado. De este modo, el art. 10 de la Ley (uruguaya) n° 19.684, de 26 de octubre de 2018.

1. MARCO CONCEPTUAL

Independientemente de que el eventual lector del presente estudio pueda estar familiarizado con su ámbito subjetivo o, por el contrario, pueda desconocerlo casi por completo, resulta fundamental aclarar, de forma previa a la contextualización del objeto de investigación, cuáles son los términos existentes -y cuál se considera el más adecuado- para identificar al colectivo que protagoniza el análisis.

La definición de lo que se entiende por *identidad de género*, como metaconcepto expresivo del tema a abordar en las siguientes páginas, puede ser un buen punto de partida, pues permitirá ir construyendo el campo semántico en torno al mismo.

Ahora bien, antes de eso conviene separar claramente la identidad de género respecto de otros términos con los que, de forma frecuente y errónea, llega a confundirse por un amplio sector de la población. En especial, es necesario discernir entre la identidad de género y la *orientación sexual*. Cuando hablamos de *identidad* -a secas- nos referimos a “cómo se considera uno a sí mismo” y, en consecuencia, entre otras muchas preguntas que puede formularse: a) Si se autoconcibe como hombre, como mujer -o como ambos, o como ninguno-; b) Si, desde el plano afectivo-emocional, se reconoce como heterosexual, homosexual, bisexual, asexual, etc.¹¹. Se trata, en cualquier caso, de dos preguntas que hacen alusión a dos variables totalmente distintas, donde la dependencia de la segunda -la orientación sexual- respecto de la primera -la identidad de género- únicamente se observa, si acaso, a efectos teóricos.

Es decir, solo si el objetivo es el de catalogar o etiquetar a alguien o a sí mismo como heterosexual u homosexual será necesario saber si dicha persona, con independencia del *sexo biológico* que tenga al nacer, se identifica como mujer o como hombre. De este modo, de acuerdo con el género sentido, si una mujer trans -es decir, una persona que se siente mujer a pesar de haber nacido con un sexo biológico masculino o no definido, como puede ocurrir en el supuesto de una *persona intersexual*- se siente habitualmente atraída, ya sea sexualmente, emocionalmente o de alguna otra manera, por personas de sexo masculino, entraría dentro del concepto de persona *heterosexual*. No en vano, atendiendo a la socialmente asumida -e incompleta- dualidad y oposición entre las categorías hombre-mujer, esta persona sería *realmente* mujer y se vería atraída por otra del otro sexo; del sexo opuesto.

Pero, ni por lo que respecta al sexo ni en materia de género podemos reducir a dos las variantes encuadrables en cada criterio¹². La tradicional simplificación entre macho-hembra, varón-mujer o masculino-femenino excluye, sin motivo, otras realidades que escapan de una clasificación tan simple como incorrecta. Nos estamos refiriendo a colectivos que, aun minoritarios, no se pueden obviar o ningunear por el conjunto de la sociedad; menos todavía por las instituciones públicas, pese a que aún persisten algunas resistencias a superar ese artificial sistema binario en el que quedaron consolidadas, como

¹¹ DE JUAN HERRERO, J. y PÉREZ CAÑAVÉRAS, R. M^a: “Sexo, género y biología”, *Feminismo/s*, núm. 10, 2007, p.

¹² Como señala GONZÁLEZ-SALZBERG, D. A., *Sexuality and transsexuality under the European Convention on Human Rights: A Queer Reading of Human Rights Law*, Hart Publishing, Oxford, 2019: “Mientras que el ausente individuo intersexual muestra la naturaleza artificial del (quirúrgicamente mantenido) modelo de dos sexos, los sujetos transexuales demuestran la falta de rigidez en las categorías hombre/mujer”.

se comprobará más adelante. Por un lado, desde la perspectiva del sexo, como cualidad biológica y física, las personas se suelen caracterizar por sus particulares genes, genitales, cromosomas, rasgos somáticos, etc., que a menudo permiten diferenciar entre macho y hembra. Sin embargo, aun anecdóticas, se conocen alteraciones congénitas en recién nacidos que dan lugar a cierta ambigüedad genital. Dado que estas personas tampoco representan el campo de estudio de este trabajo, simplemente cabe indicar que en el ámbito de la medicina estos casos se han denominado como *Trastornos del Desarrollo Sexual*¹³ y se les ha asociado diversos términos como el de personas *intersexo*, *tercer sexo* o el totalmente desacertado de *hermafroditas*.

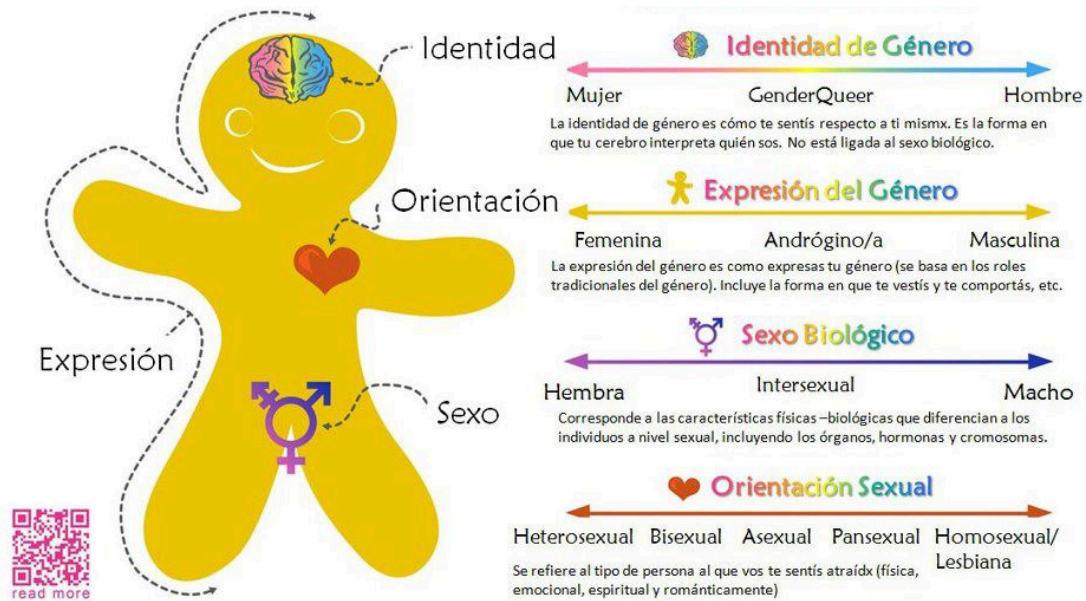
Por el otro lado, incorporando la vertiente de género como construcción social, pero sin perder de vista el sexo, debe apuntarse que, como también se ha dejado anotado en varias resoluciones judiciales¹⁴, “en las obras de divulgación científica se suele distinguir entre varios tipos de *sexo*: el *biológico*, el *psicológico* y el *social*.

El primero compuesto por la suma de todos los elementos sexuados del organismo: a) los cromosomas, los cuales aportan la información genética (en el hombre son XY, y en la mujer XX); b) las gónadas, que son las glándulas sexuales del organismo (testículos u ovarios); c) los genitales, que son las partes externas del aparato genital: pene, escroto, clítoris, vulva; d) la anatomía o distribución de los órganos del cuerpo humano; e) la morfología o forma del cuerpo humano; y f) las hormonas sexuales, que son sustancias producidas, básicamente, por las gónadas, y que actúan sobre los órganos y tejidos de muy diversas maneras, y que son las responsables de los caracteres sexuales secundarios.

El *sexo psicológico* es el responsable de la *identidad sexual*. El *sexo social*, o público, responsable de la *identidad de género*, compuesto por comportamientos o formas de vestir que estén consideradas como propias de hombres y otras como propias de mujeres. El sexo legal, que se atribuye en el momento del nacimiento, mediante la observación de la apariencia genital y que tiene acceso al registro Civil con la inscripción del nacimiento”. Llegándose así a la conclusión de que “... la identidad sexual es la identificación de una persona con un determinado sexo (sentirse hombre o sentirse mujer), y la identidad de género es la asunción y manifestación de lo que se siente, en base a unas normas sociales (rol)”.

¹³ NABHAN, Z. M. y LEE, P. A.: “Disorders of sex development”, *Current Opinion in Obstetrics and Gynecology*, núm. 19, 2017, pp. 440-445.

¹⁴ Por todas, la SAP de Madrid, de 23 de diciembre de 2004 (Rec. 584/2003).



Fuente: <https://www.itpronouncedmetrosexual.com>

Más allá de la posible confusión que puede darse, a razón de la definición que se ofrece por la Audiencia Provincial de Madrid acerca de la identidad de género entre ésta y la *expresión de género*¹⁵ -cuando, a mi parecer, resulta más acertado entender “la identidad sexual como expresión de la identidad personal, que es un bien de la personalidad”¹⁶-, para facilitar la comprensión de los términos que se emplearán a lo largo de este artículo se quiere traer a colación la relativamente completa y acertada clasificación del excesivamente amplio concepto que por aquel entonces se tenía de la “transexualidad” -equiparable a lo que ahora denominaríamos como “*identidades trans*”, “*personas trans*”¹⁷ o, también, “*incongruencia de género*”¹⁸ o “*transgenerismo*” en su más amplia acepción- que nos ofreció uno de los más grandes referentes que ha tenido el Derecho del Trabajo: el profesor ALONSO OLEA.

El maestro, con buen criterio, quiso comenzar su análisis de la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 30 de abril de 1996, con una aclaración del concepto “transexual”, al que se refería la propia sentencia. Inmerso en dicha tarea y tras listar un variado abanico de definiciones extraídas de diccionarios, sentencias y estudios doctrinales, entre otras fuentes, concluyó que podía advertirse tres tipos o grados de “transexualidad”: “1.º La pura y simple, aunque realmente es la

¹⁵ Para evitar esa confusión, entiéndase que la expresión de género es la manifestación que cada persona hace de su identidad de género, siendo la identidad de género la “vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente y autodetermina, que se puede corresponder o no con la que le fue asignada en el momento del nacimiento”. Definiciones extraídas del artículo 2 del *Protocolo de atención a la identidad y a la expresión de género de la Universitat de València*, publicado en 2019 y disponible en https://www.uv.es/diversitats/protocol_identitat-genero.pdf (última consulta: 16.06.2020).

¹⁶ BELDA PÉREZ PEDRERO, E., “Transexualidad y Derechos Fundamentales: protección integral sin la utilización del factor sexo como diferencia”, *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 21, 2004, p. 132. En el mismo sentido, las SSTs, Sala de lo Civil, de 18 de julio de 2008 (Rec. 1538/2005) y de 22 de junio de 2009 (Rec. 2204/2006).

¹⁷ Se usa “trans” a modo de término “paraguas” para referirse a toda persona que percibe que su identidad de género no coincide con las expectativas socialmente creadas conforme al sexo que le asignaron al nacer.

¹⁸ Como recientemente ha recomendado la Organización Mundial de la Salud.

verdadera u originaria transexualidad, consistente en el sentimiento de pertenecer a sexo distinto del inmutable cromosómico que se tiene; 2.º La anterior, acompañada a la decisión de someterse a los tratamientos médicos y/o quirúrgicos conducentes a la “reasignación” de sexo, esto es a la alteración de sus caracteres fenotípicos, incluidos los genitales; 3.º Las dos anteriores, tras el sometimiento a los tratamientos citados, especialmente a los quirúrgicos. Es de ellos, de los -transexuales operados, de los que dice el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se recordará, que “forman... un grupo bien determinado y definible”¹⁹.

De la triple clasificación cabría extraer que el primer tipo de -la mal llamada- “transexualidad”, está haciendo referencia efectivamente al *transgenerismo* o a las *personas transgénero*²⁰. Esta amplia concepción del transgenerismo y el transgénero -en contraposición a las *personas cisgénero*²¹- comprendería todas las *identidades trans binarias* y, con toda probabilidad, también a las no binarias²²; no en vano, la definición es notablemente cuidadosa y precisa cuando describe el sentimiento de las personas trans de pertenecer a “sexo distinto”²³, que no necesariamente tiene que ser el que socialmente se nos ha representado biológica y socialmente como opuesto -macho y hembra, hombre y mujer-, sino que abarcaría también a: aquellas *personas no binarias* que no se sienten pertenecientes a ninguno de esos dos; a las que desearían pertenecer a ambos o, en definitiva; a todos aquellos quienes se identifican con un sexo o un género distinto a los convencionales²⁴.

Por su parte, el segundo tipo de identidades trans que se describe encaja plenamente en el de la *transexualidad* y las *personas transexuales* en sentido estricto. Esto es, quienes no sólo padecen una discordancia entre el sexo que les asignaron al nacer y el sexo con el que psicológicamente se identifican, sino que además están convencidos

¹⁹ ALONSO OLEA, M., “El despido de un transexual”, *Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, Discurso de ingreso, p. 243, disponible en <https://www.racmyp.es/docs/anales/A74-8.pdf> (última consulta: 16.06.2020).

²⁰ La OIT definió a las personas transgénero como un “término muy amplio, que puede incluir personas que discrepan con las normas y representaciones sociales de género estereotipadas, o a quien se siente discordante con su sexo biológico”: ILO, *Equality at work: Tackling the challenges*, ILC 96th Session, Report 1 (B), 2007, p. 42, cita 93.

²¹ Las “personas cisgénero” o “personas cis” se definen como aquellas cuya identidad de género se corresponde con la que le fue asignada en el momento del nacimiento.

²² Aunque quepa discrepar con los términos empleados, desde la medicina este grado de transexualismo sería el de “Tipo transexual verdadero de escasa identidad”, caracterizado por no estar dispuesto a cambiar el sexo quirúrgicamente y tener una identificación sexual incierta. Sería un grado superior al de los transvestistas e inferior a las identidades transexuales moderadas (transgénero binario) y de gran intensidad (transexual). Cfr. GISBERT CALABUIG, J. A., *Medicina legal y toxicología*, Salvat, 4ª ed., Barcelona, 1991, p. 492.

²³ La séptima edición del Manual de la *American Psychological Association* también desaconseja el uso de términos como los de “sexo opuesto” o “género opuesto”: EAMES, L. E., *Gender...*, *op. cit.*

²⁴ En similares términos lo explicaba la anteriormente citada Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, de 23 de diciembre de 2004, al indicar que la transexualidad “no puede confundirse con otros fenómenos como la homosexualidad, el travestismo, ni tampoco con los denominados «transgéneros» o transexuales no genuinos, término más amplio que el de transexual y que se usa para designar a aquellas personas que a pesar de no sentirse bien con su sexo legal, no desean tampoco una adaptación completa al sexo legal contrario (tratamiento hormonal o cirugía de reasignación sexual), esto es, quieren vivir un rol distinto al asignado, manteniendo su cuerpo inalterable o parcialmente alterado, puesto que pueden sentir que no encajan en ningún género, en ambos, o en el género contrario, y que podrían modificar su percepción en el futuro”.

y dispuestos a emprender los tratamientos y las operaciones quirúrgicas necesarias para adecuar su aspecto físico a su identidad como persona.

Por último, la diferencia entre el segundo y el tercer grado en la reseñada clasificación estriba en si el individuo ya se ha sometido a la operación de reasignación de sexo *-persona transexual operada-* o todavía no lo ha hecho. Aunque a efectos teóricos la diferencia es meridiana, en la práctica sería complicado a día de hoy delimitar la línea porque la transición es un proceso largo, tedioso y muy particular, en el que las operaciones quirúrgicas suelen ir acompañadas de continuos tratamientos endocrinos, psicológicos y estéticos.

En resumen, existe una extensísima, dinámica y creciente terminología en torno al sexo, el género y la sexualidad, pero en este apartado se ha determinado cuál va a ser el ámbito objetivo y subjetivo de estudio, el cual se centrará en la identidad de género -es decir, la percepción que uno tiene de sí mismo en cuanto a las expectativas y roles asumidos socialmente respecto de cada sexo- y en las personas trans, recogiendo este término a toda persona que percibe que su identidad de género no coincide con las expectativas sociales o roles que se le presumen de conformidad con el sexo que le asignaron al nacer. Se es fiel, por lo tanto, al *“sujeto de derecho trans plural y abierto desde una visión no patológica, no binaria y no reduccionista de sus identidades, su corporalidad y el libre desarrollo de su personalidad”* en el que se enfocaba, igualmente, la Proposición de Ley Trans estatal presentada en 2018²⁵. No en balde, como se indicaba en aquel texto, se *“reconoce la existencia de múltiples itinerarios y formas de construir, expresar y vivir las identidades trans, múltiples exteriorizaciones de la identidad sexual traspasando los constructos binarios que generalmente emergen del examen de la genitalidad”*.

2. MARCO CONTEXTUAL: Una breve aproximación a las reivindicaciones generales de las personas trans y sus últimas conquistas

En cuanto al estado de la cuestión, en relación a la posición jurídica de las personas trans en España, puede decirse que su situación es sensiblemente mejor a como se encontraba cuarenta años atrás, pero está todavía muy lejos de alcanzar la igualdad real.

Desde que en 1978 se despenalizase la transexualidad²⁶, se ha venido avanzando, paulatinamente, en la consecución de derechos y de mejoras prácticas a favor del colectivo de referencia. Aunque tuvieron que transcurrir muchos años desde entonces, el primer hito reseñable a nivel estatal desde el punto de vista legislativo se traduce en el reconocimiento, en 2007, del derecho a la rectificación de la inscripción relativa al sexo -y al nombre- en el Registro Civil cuando dicho cambio de mención se deba a la falta de correspondencia con su verdadera identidad de género, sin necesidad en ningún caso -y

²⁵ “Proposición de Ley sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género”, presentada el 23 de febrero de 2018 por el Grupo Parlamentario Confederado de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea (BOCG núm. 220-1, de 02.03.2018).

²⁶ Por medio de la Ley 77/1978, de 28 de diciembre, de modificación de la Ley de Peligrosidad y Rehabilitación Social y de su Reglamento, y la Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de reforma urgente y parcial del Código Penal.

esto es importante- de someterse para ello a una operación quirúrgica de reasignación genital²⁷.

Para ser titular de ese derecho debía acreditarse, sin embargo, tres requisitos iniciales: nacionalidad española, capacidad suficiente y mayoría de edad. A tales requisitos, se sumaban otros dos, consistentes en demostrar: a) haber sido diagnosticado como sujeto con disforia de género, a partir del informe del médico o psicólogo clínico que le haya asistido, y; b) haber sido tratado médicamente durante al menos dos años para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado, lo cual es acreditable únicamente mediante informe del médico colegiado al cargo o de un médico forense especializado.

En los últimos años se han sucedido una serie de acontecimientos relevantes en torno a las identidades trans. Por un lado, en el año 2018 la Organización Mundial de la Salud ha despatologizado lo que desde la medicina se ha venido denominando “disforia de género”, extrayéndola del Capítulo V, sobre trastornos mentales y del comportamiento, de la Clasificación Internacional de Enfermedades, 11ª revisión (CIE-11), e integrándola en un nuevo capítulo sobre condiciones relativas a la salud sexual. Asimismo, el concepto de transexualidad ha sido sustituido por el de “incongruencia de género”, con ánimo de terminar con el estigma social con el que cargaba el primer concepto²⁸.

Por otro lado, por cuanto afecta a los menores trans, y si antes se ha mencionado que uno de los requisitos para la rectificación registral de la mención del sexo y el nombre era ser mayor de edad, una relevante Sentencia del Tribunal Constitucional ha declarado inconstitucional ese requisito en la medida que también incluye a aquellas personas que, aun no teniendo dieciocho años, sí demuestran -lo que la Sala en Pleno denomina- “suficiente madurez” y “situación estable de transexualidad”²⁹.

Por último, debe señalarse que la preocupación por los derechos de las personas trans ha fructificado en numerosos textos legislativos de ámbito autonómico³⁰, pero todavía se echa en falta una norma estatal específica que regule las condiciones de este grupo social. Tras el intento más prometedor que se ha producido hasta ahora, a través de la “Proposición de Ley sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género”³¹ (en adelante, Proposición de Ley Trans estatal), la intención era plantearla de nuevo durante el presente año 2020. A pesar de la crisis sanitaria, económica y administrativa que ha provocado la

²⁷ Art. 4.2 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

²⁸ Véase el comunicado de la Oficina Regional por Europa de la Organización Mundial de Salud en: <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/gender/gender-definitions/whoeurope-brief-transgender-health-in-the-context-of-icd-11> (última consulta: 16.06.2020).

²⁹ STC (Pleno) núm. 99/2019, de 18 de julio (Rec. 1595/2016). Esta fue una de las preocupaciones por las que el PSOE planteó la Proposición de Ley, de 28 de febrero de 2017, para la reforma de la Ley 3/2007, de 15 de marzo (BOCG de 03.03.2017).

³⁰ Por todas, la Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

³¹ Presentada el 23 de febrero de 2018 por el Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea (BOCG núm. 220-1, de 02.03.2018).

aparición del Covid-19³², parece que el objetivo continúa siendo llevar la propuesta ante el Parlamento antes de que termine el periodo anual.

Con esta pretensión, y tras el revuelo mediático creado a partir de un argumentario enviado internamente desde cierto sector del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) a sus filas³³, se ha vuelto a reabrir el debate entre una parte del movimiento feminista y quienes defienden los derechos de las personas trans³⁴ y, en especial, su derecho a la libre autodeterminación del sexo³⁵. A la espera del futuro texto legislativo, en este trabajo se realizarán las oportunas referencias a la errática Proposición de Ley Trans estatal, así como a normas homólogas ya aprobadas en otros países, tomando como referencia principal la uruguaya.

3. ASPECTOS JURÍDICO-LABORALES EN TORNO A LAS PERSONAS TRANS

Todavía hoy, a pesar de los avances legislativos que en general se han venido produciendo, existen grandes diferencias entre las regulaciones de los distintos países en lo que respecta al género y a las personas trans. En este sentido, puede destacarse, como una de las últimas noticias que ha provocado la rápida y contundente crítica de la comunidad internacional, la propuesta de ley húngara que, mediante una redefinición del género basada únicamente en los cromosomas y en las características primarias -entendiendo así que tanto el sexo como el género son características inmutables- va dirigida a negar el reconocimiento legal de los sujetos trans e intersexuales³⁶.

Si pudiera parecer que este tipo de normas, del ámbito civil, no tienen *a priori* una implicación directa en los derechos de los trabajadores, lo cierto es que, a menudo, debido a los requisitos previstos para acceder a determinadas prestaciones de Seguridad Social, resultan determinantes. Así se desprende del análisis de la doctrina judicial nacional y, sobre todo, supranacional, que seguidamente se procede a condensar y resumir.

³² El colectivo trans lo ha pasado especialmente mal en aquellos países donde el régimen de salidas durante el confinamiento se ha basado en el género y no se ha respetado su identidad de género: <https://lta.reuters.com/articulo/salud-coronavirus-trans-idLTAKBN21L2OA> (última consulta: 16.06.2020).

³³ El documento lleva por título “Argumentos contra las teorías que niegan la realidad de las mujeres”.

³⁴ En respuesta al citado argumentario, los colectivos LGTBI se han pronunciado en masa, pudiéndose entender que en las siguientes noticias se condensa su discurso oficial: <https://felgtb.org/blog/2020/06/10/triangulo-y-felgtb-condenan-el-argumentario-transfobo-del-psoe/> y <https://www.elsaltodiario.com/opinion/transfobia-psoe-documento-interno-teoria-queer-clave-dejar-teorizar-empezar-empetizar> (última consulta: 16.06.2020).

³⁵ Acerca de las políticas trans, se recomienda el visionado del debate entre representantes del PSOE, Unidas Podemos y colectivos trans, disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=M5BGZPe6CQY> (última consulta: 16.06.2020).

³⁶ Entre los diferentes medios que se han hecho eco de la noticia, consúltense las noticias publicadas en *Euronews* y *The Guardian*: <https://www.euronews.com/2020/05/20/hungary-passes-bill-ending-legal-gender-recognition-for-trans-citizens> y <https://www.theguardian.com/world/2020/apr/26/hungary-prepares-to-end-legal-recognition-of-trans-people>. A modo de ejemplo, también consideró inmutable el sexo el Tribunal Supremo de Filipinas, en sentencia de 22 de octubre de 2007, que puede consultarse en <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2012/07/Silverio-v.-Philippines-First-Division-of-the-Philippines-Supreme-Court.pdf> (última consulta: 16.06.2020).

3.1. Una cuestión inicial: las premisas sobre las que se asienta un ordenamiento jurídico binario

Desde la despenalización de la transexualidad, las principales trabas a las que se han tenido que enfrentar las personas trans y que, a *posteriori*, les ha complicado el acceso a ciertos beneficios sociales han sido: a) las distintas barreras y requisitos establecidos por la legislación civil a fin de efectuar el cambio legal de sexo y nombre en determinados registros y en la documentación oficial; b) en lo que respecta al matrimonio y derivado de lo anterior: en algunos casos, sobre todo en aquellos lugares donde el matrimonio entre personas del mismo sexo estaba o continúa estando prohibido, se ha establecido la anulación del matrimonio previo como requisito *sine qua non* para el reconocimiento legal pleno del cambio de sexo; en otros casos, y por las mismas razones, las dificultades a la hora de ejercer el derecho a contraer matrimonio (*ius nubendi*) han puesto en serio riesgo el acceso a algunas prestaciones sociales -v gr. la pensión de viudedad- que exigen tal condición.

3.1.1. El cambio registral del sexo

Comenzando por los impedimentos legales para el completo reconocimiento de la transición, sin necesidad de remontarse a tiempos donde se negaba rotundamente la propia existencia de las personas trans, cabe recordar que algunas de las primeras resoluciones judiciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) denegaron el derecho a ver rectificada su partida de nacimiento a quien ya se había sometido a un proceso de transición y se le había cambiado el nombre y el sexo en su pasaporte³⁷.

En cambio, en otro caso en el que ya no era Reino Unido el Estado demandado sino Francia, y en base a los elementos diferenciadores en la regulación de cada uno de ellos, reconoció por primera vez que la negativa a conceder a la interesada el cambio de nombre por ella deseado constituía una infracción del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y, por ello, además de obligar al Estado francés a reembolsar la cantidad reclamada por la mujer transexual, le instó a optar entre los diversos medios para poner remedio a la situación³⁸. En el mismo sentido se ha pronunciado el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que reclamaba a Irlanda “velar por que su legislación no sea discriminatoria contra las formas no tradicionales de unión, en particular en materia de tributación y prestaciones sociales. El Estado parte debería reconocer también el derecho de las personas transgénero a cambiar de género permitiendo que se les expidan nuevas partidas de nacimiento”³⁹.

En los supuestos citados en el párrafo anterior, quien interponía la demanda era una persona transexual, esto es, se había sometido a operaciones de cirugía con la finalidad de reafirmar su sexo sentido. Sin embargo, una de las más significativas “batallas” con las que han tenido que lidiar las personas transgénero -aquéllas que, a pesar

³⁷ Entre otras, las SSTEDH, de 17 octubre 1986 (Caso *Rees v Reino Unido*) y de 30 de julio de 1998 (Caso *Sheffield y Horsham v Reino Unido*).

³⁸ STEDH, de 25 de marzo de 1992 (Caso *B v Francia*).

³⁹ Véase el párrafo 8 de las Observaciones finales del Comité de Derechos Humanos a Irlanda, en el marco del examen de los informes presentados por los Estados Partes de conformidad con el artículo 40 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, CCPR/C/IRL/CO/3, 30 de julio de 2008). Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2010/7770.pdf> (última consulta: 16.06.2020).

de sentir que su sexo psicológico no encaja con su sexo biológico, no han iniciado o no quieren realizar el proceso de transición física- ha sido la de eliminar el paso por cirugía como requisito para el reconocimiento legal de su sexo. Y es que, aunque en España ya contábamos con una norma explícita al respecto desde 2007⁴⁰, no ha sido hasta el año 2017 cuando el TEDH ha reconocido expresamente el derecho de la persona transgénero a ver rectificado su nombre y sexo legal sin necesidad de enfrentarse a una operación quirúrgica que afecte a sus genitales⁴¹. En el mismo sentido, tampoco cabe atender a la capacidad de procreación en el caso de hombres trans porque, de la misma manera que las mujeres trans son igualmente mujeres a pesar de no menstruar, un hombre trans debe ser considerado hombre independientemente de si está capacitado para procrear o no⁴².

Antes de esa fecha, el Tribunal de Estrasburgo había reconocido, habida cuenta que el paso por quirófano podía ser necesario a fin de conseguir el cambio de sexo legal, el derecho del demandante a no tener que esperar dos años para someterse a la cirugía⁴³, e incluso a que le fuesen reembolsadas las cantidades correspondientes a los gastos generados como consecuencia de la operación y el tratamiento⁴⁴. Sin embargo, el propio TEDH no tuvo a bien imponer la obligación a los Estados de proveer a sus ciudadanos del acceso a dichos procedimientos, por lo que en muchas ocasiones se ralentizaba el proceso o, quienes podían permitírselo económicamente, se veían obligados a incurrir en más gastos⁴⁵.

Con todo, la citada prohibición, por parte del TEDH, de requerir a la persona trans el someterse a una operación de reasignación genital -“cambio de sexo”, según la arcaica terminología usada por el legislador de la Ley 3/2007, de 15 de marzo- para proceder a la rectificación de su sexo legal, no significa que el colectivo trans esté libre de obstáculos a la hora de modificar el sexo asignado al nacer en la documentación oficial. No obstante, aunque la cirugía genital no pueda exigirse por considerarse una violación del derecho a la intimidad, el propio tribunal europeo continúa validando la posibilidad de que los Estados Parte continúen requiriendo, a efectos de proceder a la rectificación legal del sexo, el sometimiento a exámenes físicos y psicológicos intrusivos por parte de equipos médicos multidisciplinarios y el haber sido diagnosticado médicamente como persona que sufre de un trastorno mental de transexualismo.

Este paso de diagnosis es el que, en tono satírico, la periodista y comedianta Elsa Ruiz asemeja a superar el examen teórico del carnet o permiso de conducir, al cual le

⁴⁰ Art. 4.2 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

⁴¹ Cfr. *Núñez v Francia* (2008) con *Ap, Garçon y Nicot v Francia* (2017), *SV v Italia* (2018) y *X v Antigua República Yugoslava de Macedonia* (2019). Como dato curioso, puede traerse a colación la Sentencia del Tribunal Supremo de Pakistán, que en 2009 ya reconocía el derecho a registrarse como “tercer sexo” a los *hijras*, independientemente de su estado físico. Puede accederse a la resolución a través de <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2012/07/Khaki-v.-Rawalpindi-Supreme-Court-of-Pakistan.pdf> (última consulta: 16.06.2020).

⁴² STEDH de 10 de marzo de 2015 (*Caso Y.Y. v República de Turquía*).

⁴³ STEDH, de 8 de enero de 2009 (*Caso Schlumpf v Suiza*).

⁴⁴ STEDH, de 12 de junio de 2003 (*Caso Van Kück v Alemania*).

⁴⁵ STEDH, de 12 de junio de 2007 (*Caso L v Lituania*). De la lectura de sentencias como la del TEDH de 17 de enero de 2019 (*Caso X v Antigua República Yugoslava de Macedonia*) se advierte un cambio en el sentido de obligar a los Estados a facilitar un procedimiento más rápido, transparente y accesible para solicitar el cambio en las partidas de nacimiento.

acompaña una parte práctica porque, si bien en el ámbito de aplicación de la jurisprudencia del TEDH ya no puede consistir en la cirugía genital, todavía persiste en España la necesidad de permanecer un periodo de al menos dos años hormonándose⁴⁶. En este sentido conviene resaltar, no obstante, que el propio Tribunal de Estrasburgo ha manifestado, en el citado caso *S.V. v Italia*, que un retraso similar -en ese supuesto de más de dos años y medio- en hacer coincidir la identidad oficial con la personal constituye un procedimiento excesivamente rígido. En la misma dirección se han pronunciado, como se ha indicado en el apartado anterior, el Tribunal Constitucional y la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo al estimar que el menor de edad, cuya identidad de género se ponía en cuestión, acreditaba suficiente madurez y una situación estable de transexualidad, a pesar de no haberse sometido a tratamiento durante ese periodo de dos años⁴⁷.

En definitiva, si una persona trans, binaria o no binaria, desea conseguir la “rectificación registral de la mención del sexo” -tal y como lo define el artículo 4.1 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo- lo que se le viene exigiendo actualmente en nuestro país es: tener la nacionalidad española, plenas capacidades mentales, contar con un informe diagnóstico que acredite lo que en términos médicos se denomina “disforia de género” y otro informe que acredite haber permanecido, como mínimo, dos años en terapia hormonal. El cumplimiento de este último requisito admite excepciones como, por ejemplo, cuando se demuestre que dicho tratamiento médico no resulta aconsejable o legalmente posible por razones de enfermedad o edad⁴⁸. Concretamente, la mayoría de edad aparecía también como requisito legal hasta que las referidas sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo han declarado lo contrario, si bien ambas instituciones parecen requerir, a cambio, que la persona trans menor de edad acredite madurez suficiente, un informe médico que indique que el menor no ha comenzado el tratamiento por razones de edad y salud y, en fin, una “situación estable de transexualidad” -concepto jurídico indeterminado y arcaico- cuya demostración no está clara debido a su creación jurisprudencial y su falta de desarrollo legal a *posteriori*⁴⁹.

Por consiguiente, la principal y absolutamente legítima reivindicación del colectivo trans -y de buena parte de la sociedad española- consiste en que les sea reconocido el derecho a la autodeterminación del género, sin perjuicio de que, en mi opinión, quepa acompañar este derecho de ciertas reglas dirigidas a garantizar un cierto grado de seriedad y seguridad jurídica. No en vano, si esta reivindicación tiene como causa y efecto la imperante necesidad de eliminar los requisitos relativos al informe diagnóstico y, sobre todo, al periodo de terapia hormonal, proponiéndose la sustitución de ambos por una declaración jurada y responsable ante la persona encargada del Registro Civil, cabría considerar la posibilidad de condicionar esta facultad a la permanencia

⁴⁶ Véase el art. 4.1.b) de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. El monólogo donde se utiliza esa metáfora puede encontrarse en <https://www.youtube.com/watch?v=SBZAiKT110U> (última consulta: 16.06.2020). Asimismo, ha comparado la comparecencia y justificación ante el juez con la defensa de una tesis doctoral en <https://www.youtube.com/watch?v=Dm64JvkILBc> (última consulta: 16.06.2020).

⁴⁷ STC núm. 99/2019, de 18 de julio (con Voto Particular) y STS, Sala de lo Civil, de 17 de diciembre de 2019 (Rec. 1583/2015).

⁴⁸ Art. 4.2 de la Ley 3/2007, de 15 de marzo.

⁴⁹ En la práctica, son los mismos profesionales de las Unidades de Género de los respectivos Registros Civiles están decidiendo el modo de acreditación, sin que existe un criterio claro y uniforme.

durante un mínimo periodo de tiempo en la identidad libremente elegida de entre las opciones legales que se prevean, que en ningún caso podrá reducirse a dos, pese al reto que supone la inclusión de -al menos- una tercera opción para cualquier ordenamiento jurídico cimentado sobre el sistema binario.

En este sentido se ha señalado que “la transexualidad, desde la perspectiva del ordenamiento, no es una situación híbrida, sino un pleno cambio de sexo que no permite elegir los derechos y obligaciones más favorables, sino los que correspondan a la identidad sexual”⁵⁰. Si bien se puede coincidir con el autor en que éste ha sido y es el posicionamiento de los legisladores y los tribunales occidentales frente a la identidad de género, no es menos cierto que aceptar y asumir tal escenario jurídico es tanto como desconocer o negar la existencia de las personas trans no binarias⁵¹, es decir, aquellas que se identifican al mismo tiempo con los dos géneros que tradicionalmente se nos han presentado al grueso de la sociedad como “únicas” opciones o que, por el contrario, no se identifican con el binomio hombre-mujer (personas *agénero*) o, en fin, por añadir otra posibilidad -sin ánimo de exhaustividad- aquéllas cuya identidad fluye con cierta periodicidad entre los diferentes géneros⁵².

3.1.2. *El matrimonio, la heteronormatividad y sus consecuencias sociales*

El matrimonio como institución jurídica y la rectificación registral del sexo se encuentran estrechamente ligados, de manera que el primero ha supuesto “un palo en la rueda” del reconocimiento legal del sexo sentido por la persona trans. Para comprender el motivo debemos remontarnos al objeto único que se le presumía al enlace nupcial, que no podía ser otro sino el de formar una familia. Las personas homosexuales y/o trans se han visto impedidas durante décadas a ejercer el derecho a contraer o conservar el matrimonio como consecuencia de esta restrictiva premisa y un argumento tan pobre -y, a veces, objetivamente cuestionable⁵³- como lo era el de que estas personas no podían procrear. Fundamento que, por lo demás, no se utilizaba -curiosamente y por fortuna- para negar el derecho a las personas que tampoco podían procrear por cuestiones de infertilidad.

Entre las consecuencias que se derivaban de una interpretación del matrimonio como la reseñada se encontraba la obligación de anular el matrimonio que previamente podía haber celebrado una persona transgénero a efectos de que se le reconociese

⁵⁰ UREÑA MARTÍN, Á., “La incidencia de la transexualidad en la relación de trabajo”, *Legal Today*, 5 de abril de 2016, artículo disponible en <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/laboral/incidencia-de-la-transexualidad-en-la-relacion-de-trabajo> (última consulta: 16.06.2020).

⁵¹ Aspecto que también ha criticado, con ocasión de un comentario a la STJUE de 26 de junio de 2018 (Asunto C-451/16, *MB v Reino Unido*), VICENTE PALACIO, M^a A., “Sexo e xénero no ámbito comunitario: por un ordenamiento xurídico “de-xenerador” (Algunhas reflexións acerca da STXUE de 26 de xulio de 2018, Asunto M.B.)”, *Revista Galega de Dereito Social*, -2^a ET-, núm. 7, 2018, pp. 95-97.

⁵² Los arts. 6.6 y 7 de la fallida “Proposición de Ley sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género”, presentada en 2018, obligaban a tomar “las medidas necesarias para adecuar los sistemas de identificación, registro y documentación de manera que reflejen a las personas no binarias”, ofreciéndose en la mención del sexo la triple opción de femenino, masculino y no binario (NB).

⁵³ Piénsese en la unión de un hombre transgénero -que no se haya sometido a la cirugía genital- con otra persona de sexo masculino.

legalmente el cambio de sexo. A este problema se le añadía los limitadísimos efectos jurídicos que se derivaron directamente de las primeras resoluciones judiciales en las que el Tribunal Supremo reconoció el derecho de la persona transexual al cambio registral del sexo⁵⁴, que no alcanzaban en principio a reconocer el derecho de la persona transexual a contraer matrimonio⁵⁵ -creando, de facto, un tercer sexo⁵⁶-, justificando tal limitación en la falta de un desarrollo legislativo que lo permitiese y dejando a salvo que la extensión de los efectos a producir por los cambios de sexo judicialmente acordados pudiese ser precisada por los órganos jurisdiccionales.

En fin, si bien este tipo de barreras jurídicas se ha superado en algunos países como, por ejemplo, en España, ya fuese por medio de excepcionales interpretaciones judiciales teleológicas⁵⁷ o mediante la definitiva aprobación de la Ley que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo⁵⁸, no cabe obviar que nuestro ordenamiento jurídico conserva todavía el binarismo con el que se fue creando, como así se desprende del artículo 32 de la Constitución Española, al reconocer el derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica al “hombre” y a la “mujer”, forzando a las personas no binarias a elegir entre una de esas dos identidades. Dicha bifurcación se repite frecuentemente en normas de distinto nivel y ámbito⁵⁹, no siendo una excepción la rama del Derecho de la Seguridad Social, como a continuación comprobaremos.

3.2. Seguridad Social y transexualidad

A continuación se han seleccionado algunas cuestiones controvertidas relativas a sujetos trans que han visto afectadas determinadas prestaciones del sistema de protección

⁵⁴ SSTs de 2 de julio de 1987, de 15 de julio de 1988 y de 3 de marzo de 1989.

⁵⁵ A favor de la exclusión del derecho a matrimonio a las personas trans: ROCA TRÍAS, E., “El derecho a contraer matrimonio y la regulación de las parejas de hecho”, en AA.VV., *Puntos capitales de Derecho de familia en su dimensión internacional*, Dykinson, Madrid, 1999, p. 157. Radicalmente en contra, reclamando un derecho a la identidad sexual sin límites con base en el artículo 10 CE: PÉREZ CÁNOVAS, N., “Transexualidad y matrimonio”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, núm. 5, 2002, p. 433.

⁵⁶ Cfr. DE VERDA BEAMONTE, J. R., “Autorización de la celebración del matrimonio de un transexual con una persona de su mismo sexo cromosómico. Algunas reflexiones sobre la reciente Resolución de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 31 de enero de 2001”, *Actualidad Jurídica*, núm. 486, 2001, p. 4; LÓPEZ-GALIACHO PERONA, J., “Reflexiones en torno a las resoluciones de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 8 y 31 de enero de 2001 sobre el derecho al matrimonio del transexual”, *Revista del Poder Judicial*, núm. 63, 2001, p. 238, y; VICENTE PALACIO, M^a A., “Transexualidad y contrato de trabajo (Breves consideraciones a propósito de la S.T.J.C.E. de 30 de abril de 1996)”, *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 67, 1996, p. 57.

⁵⁷ Como señaló la STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, de 7 de noviembre de 2003 (Rec. 703/2001): “Obtenida sentencia de cambio de sexo, que no contiene declaración sobre la falta de capacidad matrimonial, no hay realmente obstáculos legales que impidan al transexual contraer matrimonio con persona perteneciente en realidad a otro sexo, aunque coincidan los sexos biológicos invariables de ambos contrayentes”. En el mismo sentido se pronunciaba uno de los Votos Particulares de la STEDH de 27 de septiembre de 1990 (Caso *Cossey v Reino Unido*). Al respecto, sobre el matrimonio de las personas trans se remite a ELÓSEGUI ITXASO, M., *La transexualidad: Jurisprudencia y argumentación jurídica*, Comares, Granada, 1999, pp. 21 y ss, y 241 y ss.

⁵⁸ Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

⁵⁹ Significativo resulta, por ejemplo, el título de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

social por el mero hecho de querer vivir conforme al sexo al que siente que pertenece. Sin duda, el sometimiento al proceso de transición también puede activar los mecanismos de asistencia sanitaria y dar lugar a prestaciones contributivas o no contributivas de Seguridad Social, sin embargo, con la finalidad de mantener el hilo conductor con respecto a los apartados anteriores, se ha querido comenzar el análisis con el examen de las pensiones de viudedad y jubilación, postergando de este modo el estudio de la asistencia sanitaria.

3.2.1. La pensión de viudedad

El matrimonio y, por extensión, la familia, son dos realidades que siempre han mantenido una relación estrecha con la Seguridad Social, puesto que ésta viene a proteger aquélla y, en más de una ocasión, requiere de aquél a efectos de reconocer ciertos beneficios sociales⁶⁰. De hecho, la negación de la capacidad para otorgar consentimiento matrimonial en base a una -ya superada en España- interpretación de dicha institución como exclusivamente reservada a quienes podían crear una familia, en la concepción más restrictiva de la palabra⁶¹, fue prontamente advertida y relativamente subsanada por la Ley 30/1981, de 7 de julio⁶², que a día de hoy se mantiene en vigor. Así, según la Disposición Adicional Décima de esta norma, “*quienes no hubieran podido contraer matrimonio, por impedírsele la legislación vigente hasta la fecha, pero hubieran vivido como tal, acaecido el fallecimiento de uno de ellos con anterioridad a la vigencia de esta Ley, el otro tendrá derecho a los beneficios a que se hace alusión en el apartado primero de esta disposición (las prestaciones de Seguridad Social) y a la pensión correspondiente conforme a lo que se establece en el apartado siguiente (pensión de viudedad y demás derechos pasivos o prestaciones por razón de fallecimiento)*”.

Fue al socaire de dicha previsión legislativa sobre la que, realizando una interpretación dinámica y extensiva de la misma, basó esencialmente su fallo el Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias, sede de Las Palmas, para reconocer el derecho a la pensión de viudedad de una persona transexual que, habiendo demostrado su voluntad y diligencia para contraer matrimonio con otra persona de su mismo sexo cromosómico, con quien convivía de forma estable como pareja de hecho, finalmente no llegó a tiempo porque esa persona falleció dieciocho días antes de que deviniese firme la sentencia que autorizaba el cambio registral del sexo⁶³. En conclusión, en este caso no estamos en puridad ante un impedimento legal para casarse, porque estas personas eran titulares de

⁶⁰ Según el Tribunal Supremo, en su sentencia de 29 de junio de 1992, era precisamente la protección de la familia lo que aconsejaba al legislador fomentar el matrimonio, mediante la reserva del derecho a la prestación de viudedad a quienes lo hubiesen contraído.

⁶¹ SSTEDH, de 17 octubre 1986 (Caso *Rees v Reino Unido*) y de 30 de julio de 1998 (Caso *Sheffield y Horsham v Reino Unido*).

⁶² Por la que se modifica la regulación del matrimonio en el Código Civil y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.

⁶³ STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, de 7 de noviembre de 2003 (Rec. 703/2001). Véase, al respecto, FERREIRO REGUEIRO, C. “Pensión de viudedad a favor de un transexual que no pudo contraer matrimonio con el fallecido por falta de sentencia firme declaratoria. Comentario a la STSJ Canarias (Las Palmas) de 7 de noviembre de 2003 (AS 2003 3635)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm 19, 2003.

tal derecho⁶⁴, pero el Tribunal tuvo en consideración que fue el cumplimiento de los particulares requisitos jurídicos exigidos a la persona trans la causa principal para que, en el momento del fallecimiento de la pareja, no se hubiese celebrado el matrimonio.

3.2.2. La jubilación

La segunda cuestión que se ha venido planteando en torno a la identidad de género y el matrimonio ha sido, no ya el derecho a contraerlo, sino el derecho a mantener el vínculo conyugal celebrado con anterioridad a la transición. Aquí, la colisión se produce entre el derecho de la persona trans a recibir el certificado oficial de rectificación legal del sexo y el derecho a continuar ligada matrimonialmente a su cónyuge. En efecto, la normativa británica, que fue la que hubo de examinar en el Asunto *MB* el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en 2018, ponía a la persona trans “entre la espada y la pared” porque, para llevar a término su transición plenamente, le venía a exigir que renunciase a su matrimonio -con motivo de la prohibición del matrimonio homosexual-, en consecuencia, a la eventual pensión de jubilación que le correspondiese en virtud de dicho vínculo conyugal. Finalmente, rompiendo con la línea jurisprudencial que venía siguiendo⁶⁵, desde Luxemburgo se ha declarado contrario al artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE⁶⁶ el requisito que, a fin de optar a una pensión estatal de jubilación, se le quería exigir a una persona transexual, que ya se había sometido a cirugía de reasignación genital, consistente en no estar casada con una persona del mismo sexo que ha adquirido a raíz de la operación quirúrgica. El Tribunal, centrándose en el supuesto enjuiciado y sin entrar a valorar la prohibición nacional del matrimonio homosexual, lo considera desproporcionado y discriminatorio por razón de sexo⁶⁷.

Cabe recordar que la normativa de Seguridad Social británica en materia de jubilación ya fue objeto de análisis y sancionada en Bruselas, en el año 2006, en el asunto *Sarah Margaret Richards*⁶⁸. En aquella ocasión la cuestión prejudicial se originó en virtud de la diferente edad de jubilación que, como excepción a la regla general, se preveía para cada sexo, siendo más exigente para los hombres (sesenta y cinco años) que para las mujeres (sesenta años). Pero la cuestión a resolver no era la validez de esta regla, sino si era posible denegar el acceso a la pensión de jubilación a una mujer transexual cuyos genitales ya habían sido quirúrgicamente reasignados y que ya había cumplido los sesenta años sin alcanzar los sesenta y cinco. Asimismo, existe una diferencia sustancial entre el Asunto *Richards* y el Asunto *MB*, cual es que en el caso enjuiciado en aquél la legislación

⁶⁴ De conformidad con la Resolución de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 31 de enero de 2001, que se vería de algún modo refrendada pocos años después con la STJCE de 7 de enero de 2004 (Asunto C-117-2011, *K. B. v Reino Unido*). No en vano, no se trataba realmente (desde el punto de vista psicológico, que es el que debe primar) de un matrimonio homosexual. Cfr., en este sentido, el Auto del Tribunal Supremo de 27 de junio de 2007. Un examen comparativo de ambas resoluciones en: ALVENTOSA DEL RÍO, J., *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008, pp. 309-311.

⁶⁵ Véase las SSTEDH de 28 de noviembre de 2006 (*Parry v Reino Unido*) o de 16 de julio de 2014 (*Hämäläinen v Finlandia*).

⁶⁶ Del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

⁶⁷ STJUE de 26 de junio de 2018 (Asunto C-451/16, *MB v Reino Unido*).

⁶⁸ STJCE de 27 de abril de 2006 (Asunto C-423/04, *Sarah Margaret Richards v Reino Unido*).

británica todavía no recogía el derecho al reconocimiento jurídico del cambio de sexo⁶⁹. Dado que de esa manera se le estaba negando el derecho a su propia identidad a pesar de haber actuado con arreglo a los requisitos que establecía el Derecho nacional, dicha normativa se declaró también como contraria al principio de igualdad y no discriminación en materia de Seguridad Social. De hecho, esta cuestión ya había sido solventada anteriormente en el mismo sentido por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ante la demanda presentada por *Christine Goodwin* contra ese mismo régimen jurídico británico de la jubilación⁷⁰.

3.2.3. Asistencia sanitaria

Por lo que respecta a la asistencia sanitaria específica que requiere una persona trans para llevar a cabo el proceso de transición, conviene recordar que no todas estas personas viven este proceso de la misma manera, con la misma intensidad ni con las mismas necesidades u objetivos. De este modo, algunas de ellas pueden encontrarse cómodas con su cuerpo y/o no querer someterse a tratamiento médico, mientras que para otras es fundamental verse físicamente y sentirse conforme a su identidad de género, no dudando a la hora de comenzar la ingesta de hormonas que se le prescriba o de entrar en un quirófano con la finalidad de cerrar una etapa donde lo ha pasado verdaderamente mal debido a la incongruencia entre el sexo asignado y aquél con el que se identifica.

La adecuación de los caracteres sexuales de la persona a su identidad de género puede requerir de múltiples y variados procedimientos que convierten al proceso de reasignación de sexo en un tratamiento clínico integral multidisciplinar y complejo; desde la asistencia a sesiones psicológico-orientativas -preceptivas actualmente para corroborar la “disforia de género”⁷¹- o de terapia hormonal, hasta operaciones de cirugía plástica, pasando por la depilación o la modulación de la voz, entre otras. En cuanto a las intervenciones quirúrgicas, las más frecuentes en mujeres transexuales son el implante de mamas (mamoplastia) y la creación de una vagina (vaginoplastia y clitoroplastia). En la dirección opuesta, los hombres transexuales suelen someterse a la extirpación de las mamas (mastectomía) y la extirpación de útero y ovarios (histerectomía y ovariectomía). No tan comunes resultan la creación de un micropene a partir del clítoris

⁶⁹ Como bien ha destacado, haciendo referencia a la *Gender Recognition Act 2004*, el profesor Eduardo Rojo en su blog. Véase ROJO TORRECILLA, E., “Derecho a pensión de jubilación. Denegación por cambio de sexo sin anulación del anterior matrimonio. Discriminación directa. Una nota a la sentencia del TJUE de 26 de junio de 2018 (asunto C-451/16)”, apartado 2, publicado el 2 de julio de 2018. Disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/07/derecho-pension-de-jubilacion.html> (última consulta: 16.06.2020).

⁷⁰ STEDH de 11 de julio de 2002 (Caso *Christine Goodwin v Reino Unido*). Esta sentencia crea un precedente, como así lo reconoce la STEDH de 23 de mayo de 2006 (Caso *Grant v Reino Unido*), donde se reconoce una nueva concepción del término “sexo legal” retro trayendo los efectos a la fecha de efectos de aquella resolución.

⁷¹ Para entender la relevancia de la acreditación de este hecho a efectos de la reintegración de gastos, compárese la STS de 27 de marzo de 2007 (Rec. ud. 4518/2005) y la STSJ de 27 de febrero de 2012 (Rec. 5881/2008). La primera deniega el derecho por no acreditarse el “transexualismo” mientras que la segunda lo reconoce por acreditarse el síndrome ansioso-depresivo.

(metaoidoioplastia) o el implante de un pene a través de tejidos extraídos del antebrazo (faloplastia)⁷².

La pregunta que debemos hacernos, por consiguiente, es si este tratamiento de salud se encuentra cubierto por nuestro sistema de Seguridad Social y, si es así, en qué grado o para qué supuestos.

Pues bien, puede afirmarse que los tratamientos endocrinos, psicológicos y quirúrgicos dirigidos a satisfacer la reasignación del sexo han pasado por distintas fases en lo que afecta a su comprensión por el Sistema Nacional de Salud. En efecto, en una primera etapa, la cirugía para la reasignación genital estaba expresamente excluida de la cartera de servicios que ofrecía el sistema público de salud, con la única excepción de aquellas operaciones cuya finalidad fuese reparar “*estados intersexuales patológicos*”⁷³.

Con la derogación del Real Decreto 63/1995, de 20 de enero, como consecuencia de la entrada en vigor del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre⁷⁴, desapareció la exclusión explícita, pero se perdió una oportunidad magnífica para incorporar ese tipo de tratamientos quirúrgicos entre los servicios de la asistencia sanitaria pública⁷⁵. No en vano, sin perjuicio de que sea poco frecuente en comparación con otras contingencias, se trata de un problema de salud grave⁷⁶ cuya prestación seguía sin ser financiable con cargo a la Seguridad Social o a Fondos Estatales⁷⁷.

Ante la apatía del Estado, han sido algunas Comunidades Autónomas las que han incluido entre sus servicios sanitarios las intervenciones necesarias para satisfacer la identidad de género, pudiéndose destacar en este sentido la comunidad andaluza⁷⁸. Esto ha llevado a una disparidad intercomunitaria en la oferta⁷⁹, así como a conflictos presupuestarios que no se vieron enmendados hasta que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 estableció el mecanismo de la compensación por saldo entre las Comunidades, pasando a cargarse los costes en el presupuesto de cada una de ellas.

En el artículo 14 y en la Disposición final quinta de la Proposición de Ley Trans estatal se instaba a modificar el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, añadiendo en el anexo 3 la atención a las personas trans en lo que respecta a: a) Tratamiento

⁷² PERÁN QUESADA, S., “Transexualidad y asistencia sanitaria pública”, pp. 8 y 9 y cita 7. Texto disponible en <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12260/TRANSEXUALIDAD%20Y%20ASISTENCIA%20PÚBLICA%20SANITARIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y> (última consulta: 16.06.2020).

⁷³ Véase el Anexo III del Real Decreto 63/1995, de 20 de enero, sobre ordenación de prestaciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud.

⁷⁴ Por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

⁷⁵ En este sentido, PERÁN QUESADA, S., “Transexualidad y asistencia...”, *op. cit.*, p. 7.

⁷⁶ BERGERO MIGUEL, T. *et al.*, “La transexualidad: asistencia multidisciplinar en el sistema público de salud”, *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, núm. 89, 2004, versión *online* disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352004000100002 (última consulta: 16.06.2020).

⁷⁷ Así se expresó la STS de 29 de mayo de 2007 (RJ 2007\6348) en su Fundamento Jurídico Tercero, de conformidad con el informe presentado por el Instituto de Salud Carlos III. Actualmente, la Organización Mundial de la Salud insiste en que el riesgo se agrava con motivo de la presión social que vive.

⁷⁸ Véase el artículo 10 de la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

⁷⁹ RODRÍGUEZ INIESTA, G., “Transexualidad, cambio de sexo. Su cobertura por el Sistema Nacional de Salud. Comentario a la STSJ de Madrid de 30 de junio de 2005”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, 2005, p. 786.

hormonal, comprendiendo tanto bloqueo hormonal como tratamiento hormonal cruzado; b) Proceso quirúrgico genital (vaginoplastia, metoidoplastia, faloplastia, histerectomía y anexectomía), feminización corporal (aumento de mamas, de glúteos, lipoescultura y abdominoplastia) y facial (rinoplastia, tioplastia, blefaroplastia, aumento de pómulos, mentoplastia y ritidectomía), y masculinización de tórax (mastectomía) y facial; c) Material protésico; d) Tratamientos que tiendan a la modulación del tono y timbre de la voz, y; e) Congelación de tejido gonadal y células reproductivas para su futura recuperación. Como se sabe, esta iniciativa no logró “cuajar” y, de momento, no contamos con una Ley Estatal que regule específicamente la situación de las personas trans.

En los lugares donde la reasignación de sexo viene ofrecida por los servicios públicos de salud, y al hilo del tema de la financiación, ésta ha sido la principal causa de conflictos que ha llegado a los tribunales en relación con la asistencia sanitaria. No tanto en el ámbito interinstitucional sino en el debate acerca de en qué casos el individuo debe cargar con los gastos de ese proceso y en cuáles tales costes son sufragables por el sistema público de salud y Seguridad Social. Sin ánimo de ser exhaustivos, simplemente se destacan, por tratar el mismo aspecto y ser relativamente recientes -de 2013 y 2018-, dos pronunciamientos judiciales. Ambos resuelven una situación similar, donde la persona transexual se ha sometido al tratamiento en clínicas privadas debido a las deficiencias y el retraso del servicio público de salud, pero mientras en una se reconoce el derecho al reembolso por ese motivo⁸⁰, en la otra se le deniega alegando que recurrió demasiado pronto a la clínica privada, debiendo haber esperado a que la Seguridad Social le ofreciese más alternativas⁸¹. En conclusión, si bien es cierto que cada situación puede admitir relevantes particularidades -como, de hecho, se justifica adecuadamente en el Auto del Tribunal Supremo- la concurrencia de tales fallos no favorece la seguridad jurídica ni la urgencia que, a menudo, merece el tratamiento para este tipo de personas.

3.3. Contrato de trabajo

Una vez expuestas algunas de las cuestiones más clásicas y controvertidas en lo que respecta a la protección social, se entra ahora a analizar diferentes cuestiones puramente jurídico-laborales, comenzando no obstante por un derecho transversal e inespecífico del ámbito laboral, como lo es el derecho a la no discriminación, que actúa como nexo y puente entre el apartado previo y el presente.

3.3.1. Discriminación por razón de... ¿sexo? ¿condición sexual? ¿identidad de género?

Para comenzar este punto, interesa destacar que la identidad sexual o de género no aparece como causa autónoma de discriminación en ninguno de los textos jurídicos básicos que regulan las relaciones laborales en España. De partida, si acudimos al artículo 14 de la Constitución Española de 1978, donde se tuvo a bien incluir de forma explícita la “*orientación sexual*” como causa de discriminación, observaremos que la persecución y rechazo que históricamente han sufrido las personas trans apenas encontrarían amparo

⁸⁰ STSJ de Asturias, de 1 de febrero de 2013 (Rec. 3082/2012).

⁸¹ Auto del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2018 (Rec. ud. 2199/2017).

bajo una interpretación extensiva y finalista del “sexo” o, en todo caso, en esa cláusula de cierre que abarca “*cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”⁸². Desde luego, sin poner en duda que la identidad sexual o la identidad de género quedan recogidas en cualquiera de las dos expresiones, una mención expresa a tales identidades haría justicia a uno de los colectivos que mayor rechazo, exclusión y discriminación social e institucional ha sufrido -y continúa sufriendo⁸³- en la historia de nuestro país, pero lamentablemente no parece que el texto constitucional vaya a ser modificado en ese sentido, salvo que así se decida en el proceso constituyente de una eventual reforma integral del mismo.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores, como norma laboral básica, al regular la discriminación en las relaciones en su artículo 17, determina que “*se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables*” basadas en varias causas, entre las que se incluye el “sexo”, la “condición social” y la “condición sexual”, diferenciada de la “orientación sexual”.

En consecuencia, para encontrar, en el ámbito laboral nacional⁸⁴, una referencia expresa a la identidad de género como causa autónoma de discriminación hay que descender a la negociación colectiva⁸⁵.

Dicho lo anterior, la discriminación a las personas LGBTI+⁸⁶ en el ámbito laboral se manifiesta de numerosas maneras, que podríamos clasificar en una escala progresiva

⁸² Conviniendo con ello, algún autor ha llegado a añadir que la transexualidad sería una causa autónoma de discriminación, “constituyendo un *tertium genus*, a medio camino entre la discriminación por razón de sexo y la discriminación por orientación sexual”: UREÑA MARTÍN, Á., “La incidencia...”, *op. cit.*. También se refiere a “transexualidad” como causa específica de discriminación DE VAL, pero por las razones señaladas a lo largo de este estudio me parece más correcto y neutral hablar de discriminación por razón de identidad de género. Cfr. DE VAL ARNAL, J. J., “La argumentación razonable por la empresa en la extinción del contrato de trabajo de un transexual: el error en la persona; la defensa del trabajador: discriminación por razón de sexo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 2, 2007, en pdf, pp. 5 y 7.

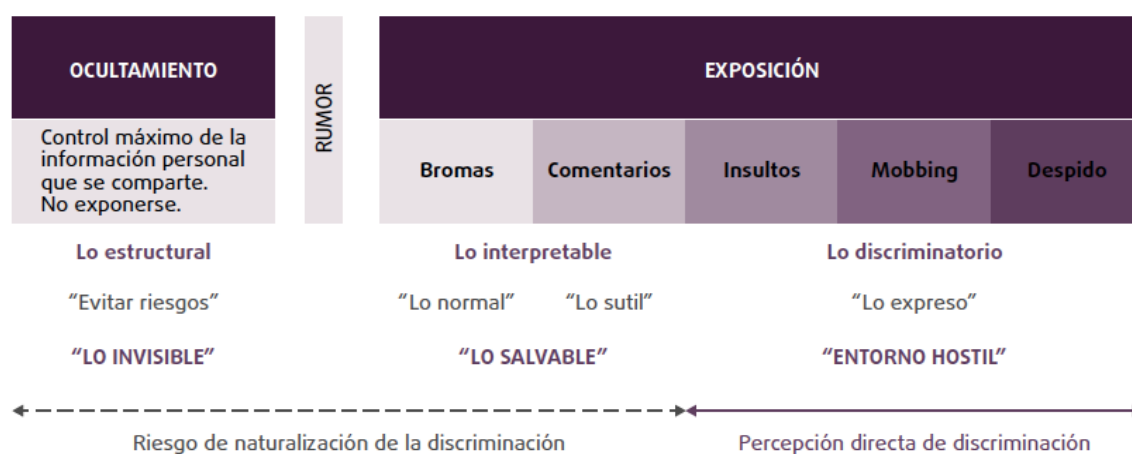
⁸³ Muy esclarecedor resulta el dato ofrecido por el Eurobarómetro de Discriminación de la Unión Europea de 2015, donde se refleja que, de acuerdo con la sensación de los ciudadanos españoles acerca de la discriminación por identidad de género en nuestro país, esta se encuentra “Muy extendida” o “Extendida” en un 10% más respecto de la percepción de la media de los ciudadanos de la Unión Europea de los 28. Se remite al análisis recogido en IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT...*, *op. cit.*, pp. 8 y 19-26.

⁸⁴ En el plano internacional, puede destacarse el artículo 12 de los Principios de Yogyakarta, sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género., de marzo de 2007. Asimismo, el Proyecto PRIDE de la OIT lleva desde 2012 trabajando la discriminación bajo el título “Identidad de género y orientación sexual: Promoción de los derechos, la diversidad y la igualdad en el mundo del trabajo”.

⁸⁵ Véase, por todos, el art. 46.a) del Convenio Colectivo sectorial del Comercio del Metal de la provincia de Zaragoza (BOP Zaragoza, núm. 202, de 03.09.2018) y el art. 23 del Convenio colectivo de “Mancomunidad para el desarrollo de La Manchuela” (BOP Albacete, de 28.02.2020). El Convenio colectivo de Siemens S.A. (BOE, de 17.06.2020) se refiere a la “identidad sexual” como causa de discriminación, pese a que en otros apartados sí menciona la identidad de género. Por último, el VIII Convenio colectivo estatal del corcho (BOE de 14.05.2020) también recoge la identidad sexual, seguido de las siglas LGTBI entre paréntesis.

⁸⁶ Entiéndase como una aproximación al LGTBQ+ en inglés: EAMES, L. E., *Gender...*, *op. cit.*

que iría, desde la autosegregación u ocultamiento⁸⁷ de la condición sexual o de la identidad de género como consecuencia de la violencia y rechazo vivido por parte de un sector de la sociedad y algunas instituciones, hasta las experiencias de discriminación expresa y evidente a los ojos de cualquier persona. Pues bien, siendo ello una constante para todo el colectivo LGBTI+, las propias personas homosexuales y bisexuales no dudan en reconocer que la situación laboral de las personas trans, especialmente en el caso de mujeres trans -por la dificultad de disimular los rasgos físicos del sexo biológico y por producirse sobre ellas una *discriminación interseccional*- es mucho más precaria y dura que la que, a día de hoy, viven ellos⁸⁸; pero incluso en el propio colectivo LGBTI+ se tiende a relativizar el efecto a nivel laboral por una mera cuestión numérica, lo que les lleva a desconfiar acerca de que las organizaciones empresariales se lo lleguen a plantear seriamente y le presten la singular atención que merecen⁸⁹.



Fuente: Imop Insights⁹⁰

No resulta descabellada, pues, la propuesta de regular legal y convencionalmente la *transfobia* como riesgo psicosocial autónomo⁹¹, como viene reclamándose desde

⁸⁷ IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT...*, op. cit., pp. 30, 32 y 35: "La "normalización" del ocultamiento, o su justificación/presentación como decisión personal, no hace sino minimizar y diluir la pervivencia de una discriminación estructural hacia las personas LGBT".

⁸⁸ FRA, *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey: Main results*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014, p. 104, disponible en <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main> (última consulta: 16.06.2020).

⁸⁹ IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT...*, op. cit., pp. 43 y 54.

⁹⁰ *Ibidem*, p. 35.

⁹¹ Recuérdese que la transfobia puede llegar a vincularse con otros riesgos psicosociales como, por ejemplo, el acoso laboral, el acoso sexual, el estrés o la violencia. En esa línea, por lo que respecta al acoso laboral, se ha afirmado que "el rechazo profesional por los propios compañeros o superiores puede suponer una merma de los aspectos más valiosos de uno mismo": MORENO JIMÉNEZ, B. y BAEZ LEÓN, C., *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Madrid, MTIN, INSHT y UAM, 2010, p. 66, disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf> (última consulta: 16.06.2020). En relación a la violencia, se remite a BARREIRO MUÑIZ, G., *Una aproximación a la transfobia desde la psicología: Visibilizando la problemática en las aulas y fomentando la igualdad*,

distintas organizaciones y voces doctrinales⁹². No en vano, concurriendo aún en nuestra sociedad un desconocimiento profundo de lo que significa ser trans, y conduciendo esa ignorancia a que determinadas personas viertan su incompreensión y odio sobre estas identidades (factor de riesgo psicosocial), infringiéndoles un fuerte dolor físico, mental y/o moral, la inclusión de la transfobia entre los riesgos psicosociales debe tenerse como una excelente herramienta jurídica, pues cumpliría, al menos, dos objetivos: en primer lugar, ayudaría a prevenir conductas intolerantes contra la identidad de género de cada persona; por otro lado, daría visibilidad a un problema que, como se ha dicho, en muchas ocasiones permanece oculto o es ignorado por las empresas.

Ese desconocimiento es singularmente grave puesto que el empleador, en ejercicio de su poder de dirección y disciplinario, es el máximo responsable a la hora de garantizar que no se produzcan actos discriminatorios en su empresa, debiendo velar y proteger a cualquier persona trans respecto de este tipo de conductas. A modo de ejemplo, por este y otros motivos se procedió a despedir disciplinariamente a un profesor de un curso de formación profesional dirigido a quince reclusos, de los cuales uno era transexual. Al tenor literal de lo expuesto en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias que se analiza⁹³, este docente “durante la celebración de las clases le dirigía continuamente frases y bromas como “Qué labios tiene”, “Qué culo tienes”, preguntándole que cuándo le iba a hacer algún trabajo de tipo sexual y le propinaba palmadas en el trasero [...] habiéndose producido a finales de marzo una relación sexual bucal entre ambos a cambio de cierta cantidad de droga, que le fue entregada al día siguiente, en un paquete cerrado que contenía cinco gramos de cocaína...”⁹⁴.

Desde luego, se trata de una conducta particularmente reprochable porque, abusando de la posición de superioridad que le otorga su condición de docente y la situación vulnerable de las personas en prisión, en lugar de comportarse con la ejemplaridad y seriedad que se le presume a un profesional de la educación, no solo introduce drogas en el establecimiento penitenciario, sino que también discrimina de forma directa y pública a la persona trans, llegando a acosarle sexualmente. Aparte de que tales hechos están tipificados en los artículos 184 y 369 del Código Penal, como acoso sexual y circunstancias agravantes del tráfico de drogas, no cabe duda de que constituyen un incumplimiento grave y culpable del trabajador y, por lo tanto, causa sobradamente suficiente para proceder inmediatamente al despido disciplinario, en virtud de lo previsto en los artículos 5.a), 20 y 54 ET. Adviértase que este último precepto recoge entre las causas de despido improcedente el acoso sexual o por razón de sexo, pero únicamente cuando éstos hayan sido sufridos por el empresario o “las personas que trabajan en la empresa”. Sin perjuicio de que pueda resultar conveniente ampliar legalmente el ámbito

Proyecto de investigación profesional del Máster Universitario Género y Diversidad, Universidad de Oviedo, 2017, pp. 9-14.

⁹² IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT...*, *op. cit.*, p. 39.

⁹³ STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 16 de mayo de 2002 (Rec. 951/2001).

⁹⁴ Extraído de los Antecedentes de hecho y del Fundamento Jurídico Tercero de la STSJ de Islas Canarias, Santa Cruz de Tenerife, de 16 de mayo de 2002 (Rec. 951/2001). A la vista del segundo párrafo del Fundamento Jurídico Tercero, que destaca la concisión de la carta de despido, la extinción podría haber sido declarada improcedente, pero el Tribunal realiza una interpretación flexible de los requisitos de la notificación y motivación del despido.

de aplicación de esta cláusula -por ejemplo, al acoso “que acontezca durante el desempeño de su actividad laboral o en las instalaciones de la empresa”-, en el supuesto analizado se opta acertadamente por acudir a la cláusula de “la transgresión de la buena contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo” (art. 54.2.d ET) para justificar el despido.

3.3.2. Extinción del contrato de trabajo

En estrecha relación con la discriminación, y por muy obvio que resulte, este subapartado debe iniciarse afirmando que no cabe el despido -ni cualquier otra decisión que perjudique o empeore la situación- de una persona transexual por el hecho de que *transite*, en el sentido de pasar de un estado -un sexo o estado sexual- a otro, o tenga intención de hacerlo. Así tuvo que aclararlo el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el año 1996, ante una cuestión prejudicial planteada desde Gran Bretaña con ocasión del despido de una persona transexual operada⁹⁵.

En efecto, como tuvo oportunidad de afirmar el Tribunal, el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207/CEE⁹⁶ no quedaba reducido únicamente a las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo⁹⁷, sino también a aquéllas que tienen lugar como consecuencia del cambio de sexo del trabajador, porque éstas “se basan esencialmente, si no exclusivamente, en el sexo del interesado”. La interpretación del Tribunal es que el trabajador transexual recibiría un trato desfavorable en comparación con las personas de su sexo cromosómico -de origen- y, a su vez, vería vulnerados sus derechos a la dignidad y a la libertad⁹⁸.

De aquella sentencia conviene asimismo rescatar, habida cuenta de que es un tema que se aborda más adelante, la excepción que, *obiter dicta*, quiso subrayar el propio Tribunal para que la extinción del contrato -*ex art. 5.1 de la Directiva*- dejase de ser discriminatoria, de acuerdo con lo que disponía el artículo 2.2 de la misma. En concreto, ese precepto permitía a los Estados miembros, con similar redacción a la del artículo 14.2 de la vigente Directiva 2006/54/CE, exceptuar los casos donde el ejercicio de la actividad profesional que desempeña la persona trans, o la formación dirigida a capacitar para su desempeño, quedaba determinadamente condicionado al sexo, en relación a la naturaleza o las condiciones de su ejercicio.

⁹⁵ STJCE de 30 de abril de 1996 (Asunto C-13/94, *P v S y Cornwall County Council*).

⁹⁶ Del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta fue derogada por la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, cuyo considerando tercero confirmó que la misma “debe aplicarse igualmente a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo de una persona”.

⁹⁷ No cabe únicamente hablar de discriminación entre sexos porque ésta sería una “interpretación formalista”, que diría el Abogado General Tesouro. Véase también GREENBERG, J. A., «Defining Male and Female: Intersexuality and the Collision between Law and Biology», *Arizona Law Review*, vol. 41, 1999, pp. 265-328.

⁹⁸ Apartados 20 a 22 de la STJCE de 30 de abril de 1996 (Asunto C-13/94, *P v S y Cornwall County Council*).

Pues bien, debe subrayarse que, a salvo de la citada resolución del Tribunal sito en Luxemburgo, y sin perjuicio de que realmente puedan haberse celebrado un número mayor de juicios y actos de conciliación a los que no podemos tener acceso⁹⁹, en nuestras bases de datos jurisprudenciales no son muchas las sentencias encontradas que versen sobre la extinción de una persona trans por el simple motivo de ser y expresar su identidad trans¹⁰⁰. De entre las que se han hallado, además, no todas estiman la nulidad de la extinción del contrato; y ello no tanto por la ausencia o escasa relevancia de los indicios aportados por el denunciante¹⁰¹, sino porque habiendo logrado invertir la carga de la prueba, la empresa logra justificar la decisión de extinguir el contrato de trabajo sobre la base de motivos ajenos a cualquier discriminación¹⁰².

Sin embargo, contamos con alguna resolución judicial que puede servir para desarrollar este subapartado y arrojar algo de luz sobre la cuestión; es la sentencia del Juzgado de lo Social número 18 de Barcelona, de 26 de marzo de 2007¹⁰³. En el supuesto visto por la jueza que pone la sentencia, una mujer transexual¹⁰⁴ se presenta a una oferta de trabajo publicada por una residencia de mayores para un puesto de auxiliar cuidador, identificándose en su currículum y en la entrevista con el nombre femenino que ella ha elegido, si bien en el momento de la contratación exhibe su Documento Nacional de Identidad y su tarjeta de afiliación a la Seguridad Social, donde aparece su nombre oficial, todavía sin cambiar.

Un dato curioso de este asunto y que, a la postre, tiene una incidencia considerable, no es otro que, la empresa, que había redactado un contrato de trabajo contemplando un periodo de prueba durante treinta días, jamás llegó a presentarlo en la oficina pública pertinente ni tampoco se lo entregó a la trabajadora, a pesar de que la

⁹⁹ Como se desprende de las experiencias recogidas en las páginas 5 a 9 del informe de ATC Libertat, titulado “Discriminación laboral de personas transexuales” y disponible en <http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/Discriminaci%F3n%20laboral%20de%20personas%20transexuales.pdf> (última consulta: 16.06.2020). Se habla de dos casos de mujeres y uno de un varón en IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT...*, *op. cit.*, pp. 39 y 47.

¹⁰⁰ Además de las posibles conciliaciones prejudiciales, otros de los motivos que actúan como freno para realizar la denuncia ante los juzgados son la dificultad para aprobar que ha habido despido o acoso y el coste psicológico que tiene, como se expone en IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT...*, *op. cit.*, p. 39.

¹⁰¹ Sobre todo, porque “existe la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta, cuando quien la alega acredita que pertenece a [...] el colectivo LGBTI, que [...] ha sido hostigado, criminalizado y marginado durante décadas, teniendo mayores dificultades para acceder y mantener el empleo”, como se señala en el Fundamento Jurídico Tercero de la STSJ de Madrid, de 24 de julio de 2018 (Rec. 169/2018).

¹⁰² En la STSJ de Madrid, de 24 de julio de 2018 (Rec. 169/2018), con motivo de una reorganización empresarial y la falta de satisfacción con la labor del trabajador trans y su impuntualidad, resaltándose que la empresa consintió que usara falda, a pesar de haberle llamado la atención en alguna ocasión por ser su indumentaria inapropiada (sin que quede claro, no obstante, si había algún código de vestimenta en la compañía). Algo similar ocurre en el supuesto analizado en la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Córdoba, de 31 de julio de 2018, núm. 234/18 (Proc. 867/2017), donde la resolución del contrato fue el resultado de un concurso de traslados que afectó a la Administración de la Junta de Andalucía en general; la extinción se declara improcedente, pero por razones que, obviamente, nada tienen que ver con la identidad de género ni ningún otro motivo de discriminación.

¹⁰³ Sentencia del Juzgado de lo Social número 18 de Barcelona, de 26 de marzo de 2007, núm. 142/2007 (Proc. 104/2007).

¹⁰⁴ A pesar de que desde el Hecho probado Primero hasta su fallo la sentencia se refiere a la demandante por el nombre de -según las bases jurisprudenciales- “Oscar”, que sería el nombre registral asignado al nacer, esta persona “tiene la condición de mujer transexual”.

relación laboral permanece vigente durante nueve días -de ellos, siete de trabajo efectivo- y en el común de los casos esta empresa no tardaba más de tres días en hacerlo. Pero más sorprendente es, si cabe, que en el acto de conciliación la empleadora reconoce la improcedencia del despido, lo cual, sumado al reducido periodo que la trabajadora estuvo prestando servicios, lleva a concluir que la causa real de la extinción no fue la no superación del periodo de prueba, sino otro motivo, como lo es la condición de transexual que ostenta la empleada. En consecuencia, convengo con el profesor DE VAL ARNAL al apuntar que, en casos como éste, la representación legal de la trabajadora debería cuantificar y solicitar una indemnización por daños morales¹⁰⁵.

Para terminar, a modo de reflexión y enlazando con la descripción que se ha ido realizando en este trabajo acerca del fenómeno trans, a la vista de los escasos pronunciamientos encontrados sobre la materia extintiva y comparando este dato con las dificultades que tiene el colectivo trans para encontrar un empleo, reflejo de la exclusión y la violencia estructural y generalizada que sufre este colectivo, parece razonable concluir que estas personas no confían en que la justicia social pueda reparar el daño que les produce el rechazo del mercado laboral.

En cuanto a las causas de este recelo, las hipótesis que se barajan se concentran en: por un lado, la dificultad de conseguir pruebas suficientes, sobre todo cuando la exclusión se produce en la misma selección de personal, aunque sobre esto habría que destacar que el mecanismo probatorio se ve suavizado y facilitado por la inversión de la carga de la prueba ante la presentación de indicios; por otro lado, el desgaste psicológico -no tanto económico¹⁰⁶- que para cualquier persona supone litigar en sede judicial, desincentivado además porque, incluso declarándose la nulidad del despido, será frecuente su rechazo a retornar a un ambiente laboral donde no se siente aceptada ni valorada. Asimismo, habida cuenta de las inestables condiciones laborales que, dentro del generalizado panorama de temporalidad, se suelen cebar con estos sujetos, la alternativa al reingreso en la empresa, esto es, la cuantía indemnizatoria derivada de la nulidad de la extinción contractual, también podría llegar a ser irrisoria. En ese sentido se insiste en la oportunidad de calcular y reclamar adicionalmente la correspondiente indemnización por daños y perjuicios.

3.3.3. Una identidad “sobrevenida”: ¿causa de nulidad del contrato de trabajo o de la prueba física de acceso a la profesión?

Desde luego, no parece que pueda dudarse en cuanto a la legitimidad de la decisión, libre y conscientemente tomada por el trabajador, consistente en no manifestar su identidad de género en el ámbito laboral a fin de preservar una parte tan básica de su intimidad. Es precisamente este derecho el que impediría calificar esa (no) acción del

¹⁰⁵ Citando a BELTRÁN DE HEREDIA: DE VAL ARNAL, J. J., “La argumentación...”, *op. cit.*, pp. 3 y 7.

¹⁰⁶ Por fortuna, en España el desgaste económico de acudir a la vía judicial, sin dejar de ser un posible freno, no es tan oneroso como en otros países, gracias a garantías legales como el derecho a la asistencia jurídica gratuita reconocido a los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social en el art. 2.d de la Ley 1/1996, de 10 de enero.

empleado como vulneradora de la buena fe contractual -y precontractual¹⁰⁷-, por lo que no cabría sancionar de ninguna manera al aspirante o empleado trans por ese hecho.

Ahora bien, como se decía en las anteriores páginas, el artículo 14.2 de la vigente Directiva 2006/54/CE continúa exceptuando de su consideración como discriminatorios por razón de sexo aquellas diferencias de trato donde el sexo de la persona o alguna de las características relacionada con él, debido a la naturaleza o el contexto donde se lleve a cabo la concreta actividad profesional, constituya un requisito profesional esencial y determinante para su ejercicio o para la formación dirigida a capacitar para su desempeño.

El precepto exige, además, que el objetivo del requisito profesional sea proporcionado y el motivo por el que se solicita ese requisito sea legítimo, por lo que sería difícil encontrar alguna razón para justificar una eventual oferta de trabajo que requiera de manera explícita o implícita la condición de cisgénero¹⁰⁸, cabiendo en cambio, en mi opinión y dentro del estrecho margen que se le ofrece a las acciones positivas, la posibilidad de que en el anuncio se indique expresamente la intención de contratar exclusiva o preferentemente a una mujer trans, sobre todo cuando el objetivo sea, por ejemplo, el de cubrir un puesto de actriz para representar el papel de una mujer trans¹⁰⁹.

Al respecto, el caso de Jan Buterman, recogido durante años por la prensa internacional, puede servir para ejemplificar un posible conflicto entre identidad de género y la naturaleza o las condiciones de ejercicio de un oficio. Para explicar el supuesto hay que remontarse al año 2008 y ubicarse en Canadá, donde este hombre fue contratado como profesor por un colegio católico del que, tras conocerse su transexualidad, fue despedido, declarando como causa del despido la incompatibilidad de su identidad con los principios de la Iglesia Católica. A cambio de su silencio y su renuncia a demandarles, la institución educativa le ofreció una cuantiosa indemnización que inicialmente rechazó para, posteriormente, aceptar y, finalmente, quiso devolver para llevar a juicio al colegio. El paso del tiempo y la validez que los tribunales canadienses otorgaron al pacto de confidencialidad decantaron que, nueve años después, en el 2017, la demanda fuese desestimada¹¹⁰.

Salvo error u omisión por mi parte, un supuesto como el relatado, donde una persona trans adopta la vía judicial para denunciar una extinción de su contrato laboral derivada de una pugna entre su identidad de género y la tendencia religiosa o ideológica

¹⁰⁷ De conformidad con su naturaleza como principio general del Derecho, *ex art. 7.1 del Código Civil*. Así lo recuerda y conviene con lo apuntado DE VAL ARNAL, J. J., “La argumentación...”, *op. cit.*, p. 4.

¹⁰⁸ Por analogía, véase las SSTEDH de 27 de septiembre de 1999 (*Smith and Grady v Reino Unido* y *Lustig-Prean and Beckett v Reino Unido*), donde el Tribunal de Estrasburgo declaró que la norma que prohibía a las personas homosexuales servir en las fuerzas armadas constituía una vulneración de sus derechos humanos.

¹⁰⁹ Del inabarcable número de noticias que han tratado el debate acerca de si los papeles de personajes trans deben ser interpretados por personas cis o trans, la siguiente es la que se considera la más ajustada a lo señalado: https://verne.elpais.com/verne/2019/11/17/articulo/1574002483_793464.html (última consulta: 16.06.2020).

¹¹⁰ Una explicación algo más extensa y detallada del caso está disponible en <https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/transgender-teacher-fired-jan-buterman-1.4176026> (última consulta: 16.06.2020). De este caso ya se hacía mención en el informe de ATC Libertat, titulado “Discriminación laboral de personas transexuales”, p. 9, disponible en <http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/Discriminaci%F3n%20laboral%20de%20personas%20transexuales.pdf> (última consulta: 16.06.2020).

de la institución que le emplea, no se ha planteado, de momento, ante nuestros tribunales. Puede ser orientativa, sin embargo, una sentencia del Tribunal Constitucional que apreció una vulneración de la libertad individual de la trabajadora en la no renovación del contrato de trabajo, a propuesta del Obispado, de una profesora de religión católica que desempeña su labor en un centro público, por haber contraído matrimonio civil con una persona divorciada¹¹¹. El Tribunal viene a declarar que no le puede obligar a una persona entre renunciar a su derecho constitucional a contraer matrimonio con la persona elegida -en nuestro caso, al libre desarrollo de la personalidad conforme a la identidad sentida- o asumir el riesgo cierto de perder su puesto de trabajo como docente de religión y moral católicas, añadiendo, “aun en el caso de guardar reserva sobre su situación personal”.

Una reserva que, posiblemente, sería más complicado guardar en ciertos casos relativos a sujetos trans, por lo que cabría ponderar la situación atendiendo a criterios como los apuntados tempranamente por una autorizada corriente doctrinal¹¹²; es decir, habría que valorar aspectos como el cargo que ocupa la persona trans en el centro docente, si tiene relación directa con los estudiantes o no, la composición y edades del censo estudiantil, el impacto que puede causar en la población infantil, etc.¹¹³.

Al margen de estos casos, donde la parte que actúa como empleadora es una empresa de marcada tendencia religiosa o ideológica y la cuestión pueda estar más abierta a debate¹¹⁴, no parece que a día de hoy existan muchos más ejemplos ya donde la condición sexual pueda resultar un requisito *sine qua non* para desempeñar las funciones encomendadas o, en general, entrañar impedimento legal o moral para el ejercicio de la profesión. De hecho, a finales del siglo pasado ya eran “extremadamente anómalos los trabajos exclusivamente masculinos o femeninos”¹¹⁵.

Tratando de realizar un ejercicio de elucubración y exhaustividad en la enumeración de tales excepciones, aun a riesgo serio de no conseguirlo y advirtiendo que, en todo caso, sería necesario valorar y ponderar las singularísimas circunstancias que pudiesen acontecer en cada supuesto de hecho, podrían clasificarse los distintos ejemplos en función de si la clave o nota fundamental es:

- a) El aspecto físico: podría ser el caso de actores¹¹⁶, bailarines o modelos¹¹⁷, por ejemplo.

¹¹¹ STC 51/2011, de 14 abril (Rec. 3338/2002).

¹¹² ALONSO OLEA, M., “El despido de un transexual”, *op. cit.*, p. 251.

¹¹³ Radicalmente en contra, pues no contemplaba excepciones en función del carácter privado o público del centro ni de su tendencia ideológica o religiosa, el art. 24.5 de la Proposición de Ley Trans estatal presentada en el año 2018: “La plantilla (personal docente y no docente) de los centros educativos tiene derecho a expresar libremente su identidad sexual y expresión de género, así como los rasgos distintivos de su personalidad que formen parte de su proceso identitario, debiéndose respetar su imagen física, la elección de su indumentaria y el acceso y uso de las instalaciones del centro conforme a la identidad de género sentida”.

¹¹⁴ DE VAL ARNAL, J. J., “La argumentación...”, *op. cit.*, p. 4, parecía estar convencido de que en estos casos existiría razón suficiente para declarar la nulidad del contrato.

¹¹⁵ ALONSO OLEA, M., “El despido de un transexual”, *op. cit.*, p. 250.

¹¹⁶ Como señalaba MORALES ORTEGA, J. M., “Nuevos fenómenos discriminatorios: homosexualidad y transexualidad”, *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1999, pp. 481-482.

¹¹⁷ Empleando el ejemplo que expuso VICENTE PALACIO, M^a A., “Transexualidad y contrato...”, *op. cit.*, p. 60, así se expresa UREÑA MARTÍN, Á., “La incidencia...”, *op. cit.*.

- b) El rendimiento físico: deportistas en competiciones diferenciadas por sexo y, también, cualquier profesión que requiera superar pruebas iniciales de ingreso, o controles periódicos de su condición física, cuando la exigencia sea dispar en función del sexo (y resulte evidente la ventaja física).
- c) La voz: locutores de radio, dobladores o actores de voz, intérpretes, cantantes, etc.
- d) Las características del empleador o de la institución que le contrata: de marcada tendencia ideológica o religiosa y de carácter privado, por ejemplo.
- e) Reservas o preferencias: una plaza pública o un puesto de trabajo en una empresa privada que está reservada (o subvencionada con la condición de que se ocupe a una mujer). Se pueden llegar a extraer distintas conclusiones en función de cómo se conjuguen datos como el momento de la contratación y el momento del cambio registral del sexo, en su caso.

Es importante insistir en que, en todos los ejemplos citados, el error en la persona del contratante como vicio del consentimiento¹¹⁸ que podría anular el contrato de trabajo, únicamente cabría aceptarse cuando el sexo o el género fuese un factor determinante para la contratación y, si bien es cierto que se han destacado los anteriores supuestos por la mayor probabilidad de que eso ocurra, será necesario el examen individual. Así, no tendría sentido ni podría producir ningún efecto anulador del contrato el hecho de que se alegase error en la contratación de una persona trans que trabaja como doblador de voz si nunca se ha sometido a ningún tratamiento de modulación de la voz -requisito profesional esencial y determinante- y, por ende, ésta no se ha visto perjudicada. Como tampoco si el tratamiento de las cuerdas vocales fuese previo y conocido por el empleador en el momento de su contratación o tras superar el hipotético periodo de prueba. En fin, dada la presunción general de preponderancia o superioridad física del hombre respecto de la mujer y el estado actual del fútbol masculino y femenino, tampoco parece que se pudiese anular por la mencionada razón el contrato de un hombre trans cuando exista un equipo masculino en el mismo club para el que presta servicios, excepto si ese cambio estuviese prohibido por la normativa que rige la competición o, debido a otras razones sólidas y evidentes que determinen su “ineptitud sobrevenida”¹¹⁹, no fuese factible.

En definitiva, el debate está servido y, por motivos de espacio, no es posible abordar con la profundidad que se merece cada uno de los posibles escenarios. Con todo y con ello, no me resisto a plantear otro supuesto que, sucediendo en una fase precontractual, vendría a poner de relieve la inconsistencia de exigir a las personas transexuales el transcurso de un periodo de dos años para poder identificarse legalmente conforme a su verdadera identidad.

El caso versaría sobre una mujer realmente transgénero o transexual que, tras haber superado el proceso de selección de un puesto de trabajo reservado a mujeres por exigencia legal o administrativa, y no habiendo logrado todavía la rectificación de su sexo en el Registro Civil, es llamada para firmar el contrato. ¿Se podría echar atrás la empresa?

¹¹⁸ Art. 1266 del Código Civil.

¹¹⁹ Que deviene causa objetiva de extinción del contrato de trabajo *ex art. 52.a) ET*.

Sería un supuesto llamativo y, a su vez, controvertido para el empresario. En efecto, la empresa podrá alegar impedimentos legales para celebrar el contrato -por incumplimiento del requisito de sexo- pero tanto el empleador como la institución convocante de las ayudas o subvenciones podrían ser demandadas por discriminación laboral. Si bien es cierto que en tales situaciones la institución tiene cierto margen de decisión y en el ejercicio de la hermenéutica podría decantarse por una interpretación finalista de la norma -en relación con el contexto y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicada (art. 3.1 CC)-, también debe apuntarse que la negativa a aceptar a la mujer trans, motivada por el rígido cumplimiento de la norma, sería poco o nada reprochable desde el punto de vista jurídico, dando lugar a una situación evidente de discriminación laboral por razón de identidad de género derivada fundamentalmente de las dificultades legales y administrativas a las que aún se enfrenta este colectivo.

En fin, no parece que deba concedérsele demasiado crédito al argumento, contrario a la simplificación del proceso de cambio registral del sexo, basado en la idea de que esa facilidad podría motivar a que ciertas personas realizasen el trámite burocrático con la única finalidad de aprovecharse de las ayudas o mejoras legislativas previstas para uno u otro sexo, según le convenga¹²⁰. Si bien es cierto que podrían darse tales conductas, no menos cierto es que el legislador no puede verse condicionado en el ejercicio de sus funciones por la amenaza de conductas antijurídicas o fraudulentas, pues ante esas situaciones el ordenamiento jurídico está suficientemente dotado de reglas (v. gr. el fraude de Ley, ex art. 6.4 del Código Civil) con las que sancionar al infractor y/o declarar la nulidad de los hechos.

3.3.4. Cupos laborales o cuotas de reserva en la contratación

Con amparo en el artículo 40 de la Constitución Española, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones favorables para el progreso social y económico en el marco de una política de pleno empleo, el artículo 17.2 del Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad de establecer por ley “*las exclusiones, reservas y preferencias para ser contratado libremente*”. Acto seguido, en el siguiente apartado, se indica que “*el Gobierno podrá regular medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo que tengan por objeto facilitar la colocación de trabajadores demandantes de empleo*” y “*otorgar subvenciones, desgravaciones y otras medidas para fomentar el empleo de grupos específicos de trabajadores que encuentren dificultades especiales para acceder al empleo*”, declarando la lógica preferencia por el empleo estable y supeditándose la regulación de esas ayudas a una preceptiva consulta previa a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Asimismo, reconoce la facultad de la negociación colectiva a fin de incorporar medidas de acción positiva a favor de las mujeres y de introducir reservas o preferencias

¹²⁰ Por ejemplo, hacerse pasar por mujer trans, a pesar de que no demuestre de ningún modo que esa sea su identidad y se perciba que su interés principal sea ingresar en una empresa o en una administración pública o, trascendiendo lo laboral, para cubrir las cuotas de paridad de género en unas elecciones a cargo público, como sucedió en México en 2018: https://verne.elpais.com/verne/2018/05/07/mexico/1525729786_752440.html (última consulta: 16.06.2020).

a favor del sexo menos representado en el grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Otros colectivos también se han visto beneficiados de este tipo de derechos en materia de empleo, destacando por encima de todos, al menos en lo que se refiere a medidas de reserva, el de las personas con diversidad funcional o discapacidad. No en vano, es por todos conocida la cuota de reserva del dos por ciento de los puestos de trabajo para personas con discapacidad que, en líneas generales, viene recogido en el artículo 42.1 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social¹²¹. La obligación viene impuesta tanto a empresas públicas como privadas, pero está sujeta a ciertos límites que reducen considerablemente su potencial y eficacia. En especial, el hecho de que únicamente se obligue a las empresas que empleen a un número de, al menos, cincuenta trabajadores, es indiciario de su reducida aplicación práctica, sobre todo si se conoce la descentralización productiva, externalización y “atomización” por la que se caracteriza la estructura empresarial española¹²².

En cambio, una medida que ha tenido mejor acogida y ha cosechado mejores resultados ha sido la prevista en el segundo apartado del citado artículo, consistente en la reserva de “*un cupo*” en las ofertas de empleo público para ser cubierto por personas con discapacidad¹²³. Como dato, en el año 2017, solo en la Administración General del Estado ingresaron seiscientos sesenta y nueve personas con discapacidad. Conviene recordar que ese cupo es del siete por ciento del total de ofertas de empleo público, del cual al menos el dos por ciento ha de corresponder a personas con discapacidad intelectual.

Siendo ésta, a grandes rasgos, la experiencia legislativa que tenemos en materia de cupos laborales, la misma debe servir de referente, tanto para no cometer los mismos errores como para emular sus facetas más positivas, a la hora de regular e implementar el cupo laboral trans cuando, más temprano o más tarde, se decida apostar por él en España.

Hasta el momento, lo más próximo que ha estado el legislador español de aprobar una medida como esa fue cuando el 23 de febrero de 2018 se presentó en el Palacio del Congreso de los Diputados, por parte del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, la “Proposición de Ley sobre la protección jurídica de las personas trans y el derecho a la libre determinación de la identidad sexual y expresión de género”. Este documento disponía en su artículo 19, bajo la rúbrica “*cuota de reserva de puestos de trabajo para personas trans en el sector público*”, que un cupo de las vacantes de las ofertas de empleo público se reservaría para ser cubiertas por personas trans que acreditasen dicha condición y superasen los procesos selectivos. Sin embargo, aunque sí se enumeraba las instituciones y las características del personal que computaría a efectos de saber el número de empleados sobre el que se aplicaría el porcentaje del cupo, dicho porcentaje no quedaba determinado legalmente, indicando el

¹²¹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

¹²² No cabe olvidar que el segundo párrafo del citado art. 42.1 prevé, asimismo, la posibilidad de que las empresas, “*con carácter excepcional*”, sustituyan esa obligación de reserva de puestos por una medida alternativa.

¹²³ Como se subraya respecto del “Informe sobre acceso de personas con discapacidad al empleo público (cuerpos y escalas de personal funcionario) en la Administración General del Estado 2009-2016” en <http://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1509068> (última consulta: 16.06.2020).

propio precepto que se precisaría en función de los estudios acerca de la población trans, llegándose a alcanzar tal porcentaje de manera progresiva, conforme a un cronograma cuya elaboración también se anunciaba pero no se detallaba. Siquiera a modo de referencia puede anotarse que en Uruguay y Argentina se han decantado por reservar un uno por ciento de los puestos de trabajo a ser cubiertos anualmente en todo el sector público¹²⁴.

Desde mi punto de vista, convencido de que se deben limitar estas concretas reservas de empleo a los colectivos más excluidos y necesitados, pues en otro caso se correría el doble riesgo de que la medida perdiese eficacia y se limitase excesivamente la libertad de contratación, considero que las personas trans son, junto a las personas con diversidad funcional, el colectivo más necesitado y, por tanto, merecedor de un cupo de reserva en la oferta de empleo público. Se trata, en efecto, de una herramienta que servirá a las personas trans como “trampolín” estable, formal y seguro hacia el empleo, a la vez que la presencia de estos sujetos en las instituciones públicas les dará la oportuna visibilidad para que dejen de ser los grandes olvidados y marginados de la sociedad.

3.3.5. Otras medidas de fomento del empleo de las personas trans

Una vez explicado en qué consistiría el cupo de reserva de ofertas de trabajo a favor de las identidades trans, procede conocer otras medidas similares que ya han sido implementadas en algún país y/o fueron propuestas y proyectadas en España, aunque su falta de éxito en vía parlamentaria haga que, a día de hoy, todavía no se concedan preferencias ni incentivos específicos a favor de su acceso a la formación y al empleo.

a) *Formación: cupos y proyectos educativos específicamente dirigidos al colectivo trans*

Aunque la identidad de género no es, *per se*, ningún impedimento para estudiar y trabajar, el rechazo social que, desde edades muy tempranas, suelen recibir o han recibido las personas trans, incide en gran medida, por lo general, en su autoestima y su rendimiento académico, no siendo excepcionales los casos de abandono prematuro del sistema educativo entre las personas que conforman este grupo social. Esto hace que, sin olvidar a quienes han alcanzado estudios superiores¹²⁵, una buena parte del colectivo se caracterice por arrastrar un generalizado déficit formativo que lastra considerablemente su empleabilidad.

Ante este desolador e injusto panorama deben activarse medidas de reinserción y reciclaje formativo y profesional. En España se ha comenzado alguna interesante iniciativa popular consistente en el ofrecimiento de alojamiento y comida a personas trans

¹²⁴ Art. 12 de la Ley (uruguaya) n° 19.684, de 26 de octubre de 2018, desarrollado por el Decreto n° 104/2019, de 29 de abril. En el caso argentino, el cupo laboral aprobado en la provincia de Buenos Aires ha establecido ese porcentaje; ahora, en el debate parlamentario de los proyectos presentados a nivel nacional, el porcentaje ronda entre el uno y el dos por ciento y entre si se debe aplicar únicamente al sector público o también al sector privado. Se remite a la información de última hora de los diarios argentinos: <https://www.tiempoar.com.ar/nota/comenzo-a-debatirse-en-diputados-la-ley-de-cupo-laboral-trans> y <https://economiafeminita.com/mapa-del-cupo-laboral-trans/> (última consulta: 23.06.2020).

¹²⁵ El 53% en la Unión Europea, según la encuesta realizada a 6.579 personas trans: FRA, *Ser “trans”...*, *op. cit.*.

que se comprometan a estudiar un ciclo de formación profesional y superarlo en un plazo de dos o tres años¹²⁶. Desde luego, estos proyectos merecen nuestro reconocimiento y el apoyo financiero que requieren, del mismo modo que también puede servir de inspiración para que, desde instancias estatales y autonómicas, se diseñen y pongan en marcha acciones similares y complementarias.

En ese sentido, debo decir que, más allá de la polémica que pudieron levantar algunos de los contenidos de la Proposición de Ley (el derecho a la autodeterminación del sexo, por ejemplo), si en algo flaqueaba dicha -finalmente frustrada- proposición fue precisamente en la nula atención que le prestó al derecho a la formación profesional de las personas trans.

En efecto, el texto se preocupaba en no pocas ocasiones de subrayar la relevancia de la formación en materia de identidad de género, y en coherencia con tal importancia fomenta su estudio en los centros educativos, por parte de la plantilla (docente y no docente) de dichos centros, así como por quienes se dedican a la salud mental o la justicia, entre otros. En cambio, la formación profesional inicial y continua fueron las grandes olvidadas de aquel intento. Una sola vez se nombraba la formación profesional y se hacía en el artículo 29, que regula la identidad sexual en los centros de reclusión, y a los exclusivos efectos de recordar el derecho a la igualdad y no discriminación en el acceso a la formación profesional.

Entre las propuestas de mejora que se podría ofrecer en cuestiones de cultura, educación y formación profesional de cara a una futura Proposición de Ley podrían destacarse las siguientes líneas de actuación: i) un cupo de reserva a favor de personas trans en la formación de oferta del sistema de formación profesional para el empleo¹²⁷; ii) gratuidad de la matrícula de los estudios de educación obligatoria, de formación profesional de grado medio o superior, de estudios universitarios y de idiomas impartidos en centros de enseñanza públicos¹²⁸; iii) prioridad en el acceso a las acciones formativas programadas por las empresas; y, en línea con lo comentado en torno al proyecto “transformación”, iv) convocar ayudas a proyectos formativos dirigidos eminentemente a personas trans y colaborar económica y administrativamente en la financiación y provisión de medios e instalaciones oportunas para su correcto desarrollo.

En conclusión, es necesario aunar esfuerzos y proyectos públicos, privados y sociales. La línea a seguir la marca, a mi modo de ver, el “*Proyecto Ambar*”, subvencionado por la Comunidad de Madrid, cofinanciado por el Fondo Social Europeo

¹²⁶ Así lo explicaba el 19 de junio de 2020 la activista trans y presidenta de la Asociación de Mujeres Trans “Transformación”, Sarah March, en una entrevista con Sabrina Sánchez titulada “Sin empleo no hay igualdad”, organizada en el marco de las “Jornadas por los derechos trans”, celebradas los días 18, 19, 20 y 21 de junio.

¹²⁷ El art. 13 de la Ley (uruguaya) nº 19.684, de 26 de octubre de 2018, encomienda al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional la determinación de un cupo no inferior al uno por ciento destinado a las personas trans, en los diversos programas de capacitación y calificación que implemente.

¹²⁸ En absoluta coherencia con la Disposición Adicional 2ª de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, el artículo 9 de la Proposición de Ley Trans estatal de 2018 reconocía el derecho a recibir gratuitamente un duplicado de los títulos académicos o profesionales tras la correspondiente modificación de los datos relativos al sexo y, en su caso, del nombre, manteniendo el mismo número de serie o registro que figurare en el original.

y dirigido por la Fundación “26 de diciembre”¹²⁹. Si bien es cierto que la oferta formativa y de inserción -concentrada en el sector de la estética, la peluquería y la moda- podría ser más amplia y variada¹³⁰, han logrado crear una red de empresas que garantizan entornos seguros y libres de transfobia.

b) *Incentivos a empresas privadas para la contratación de personas trans*

Los sujetos trans padecen, por lo general, una situación de riesgo de exclusión social, cuando no una absoluta y efectiva marginación¹³¹. Es por esa razón que, además de las medidas de fomento del empleo que se puedan desarrollar con carácter general¹³² o en el sector público, como lo es el reseñado cupo laboral o el “*plan específico de integración e inserción laboral para personas trans inscritas como demandantes de empleo*”, a cuyo diseño e implementación obligaba el artículo 21 del Proyecto de Ley antes mencionado, es también necesario incentivar la contratación desde el sector privado. Al respecto, el mismo Proyecto de Ley, en su artículo vigésimo, preveía el derecho a “*una deducción especial en la base imponible del Impuesto de Sociedades, equivalente al sesenta por ciento (60 %) de las retribuciones correspondientes al personal trans*” por un periodo de cinco años.

Llama la atención que el Proyecto de Ley presentado en 2018 no previese, por el contrario, ningún tipo de incentivo en el pago de la cuota a la Seguridad Social. En este punto, a pesar de que, en mi condición de laboralista, no soy partidario de extender y abusar del recurso a las reducciones ni a las bonificaciones de cuota a la Seguridad Social, debido al efecto que tienen sobre la financiación del sistema y la pérdida de eficacia de las mismas si terminan generalizándose, entiendo que estamos ante uno de los pocos supuestos que merecen la aplicación de tales medidas.

La preferencia entre reducciones o bonificaciones debería decantarse, a mi parecer, por la segunda, puesto que se trataría, en todo caso, de una reparación institucional a favor del colectivo trans como compensación parcial por todo el periodo que viene sufriendo la discriminación desde casi todos los sectores de la sociedad, incluidos los poderes públicos, ya sea por el maltrato legislativo -que se evidencia con el estudio de su evolución histórica y ante la pasividad general para seguir complaciendo las legítimas reivindicaciones del colectivo- o por la escasa atención que se le ha prestado durante décadas. Recuérdese en este sentido que tanto las reducciones como las bonificaciones tienen el mismo efecto -son deducciones en la cuota a abonar a la Seguridad Social- de modo que la diferencia entre unas y otras estriba, esencialmente, en que las cantidades dejadas de abonar con motivo de reducciones afecta a la Tesorería

¹²⁹ Se remite a su página Web: <https://www.fundacion26d.org/actividades-de-la-fundacion26d/proyecto-ambar/> (última consulta: 16.06.2020).

¹³⁰ Sabrina Sánchez, en la entrevista del 19 de junio de 2020, titulada “Sin empleo no hay igualdad” y organizada en el marco de las “Jornadas por los derechos trans”, manifestaba su disconformidad con la tendencia a encasillar a las mujeres trans en la profesión de costurera, reivindicando que se les ofreciese una formación más vinculada a la tecnología y los medios necesarios para seguirla.

¹³¹ FRA, *European Union...*, *op. cit.*, p. 104.

¹³² Téngase en cuenta que tanto el Estado como las Comunidades Autónomas y las corporaciones locales suelen establecer reservas, preferencias o incentivos a la contratación de personas en riesgo de exclusión social, de modo que la declaración expresa de las personas trans como tal se dirige a facilitar su contratación. El artículo 18 del Proyecto de Ley presentado en 2018 recogía dicha consideración.

General de la Seguridad Social, mientras que las bonificaciones van a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal. En otras palabras, optar por las bonificaciones significaría sufragar el coste a partir de los Presupuestos Generales del Estado, en lugar de hacerlo a través del dinero recogido como consecuencias de las contribuciones sociales de los trabajadores.

3.3.6. Condiciones laborales adaptadas a las necesidades de los sujetos trans

Para ajustar la regulación laboral a las peculiaridades que, por el hecho de serlo, tienen o se les presumen a las personas trans en general, primero debemos conocer mínimamente por qué se caracterizan y cuáles son sus necesidades.

a) Heterogeneidad del colectivo trans

Durante las páginas anteriores se ha podido comprobar que estamos ante un colectivo que, sin dejar de ser una minoría dentro de otra minoría (LGTBI+), es un grupo ciertamente heterogéneo. Así, bajo el paraguas del término “trans”, como término opuesto a “cis”, se acoge a personas binarias y no binarias, a sujetos transexuales, transgénero y travestis, pues todas ellas tienen en común que no se sienten identificadas con el sexo que le asignaron al nacer y/o las expectativas sociales asociadas a dicho sexo. Por consiguiente, cuando hablamos de adaptar las condiciones laborales a las necesidades de las personas trans debemos partir de la siguiente premisa: no todas estas personas van a presentar las mismas características y, por lo tanto, no existe una fórmula única.

Un ejemplo de ello lo encontramos en la formación, puesto que no se falta a la verdad cuando se dice que buena parte de los individuos trans adolece de un déficit formativo, pero ello no es óbice para que existan otras personas dentro del colectivo cuyo currículum académico sea solvente.

Una segunda y trascendente diferencia entre ellos se sitúa en un cuádruple aspecto: i) el modo en el que perciben y sienten su identidad (exacta al patrón o rol del sexo socialmente entendido como “opuesto”, con preferencia por conjugar los estereotipos de cada género o ajena a cualquiera de los roles de género) y su sexo (aceptación, discordancia, repugnancia...); ii) la ocultación o la expresión de su género sentido; iii) el deseo y la decisión de emprender el proceso de transición, y, en ese caso; iv) si la transición comienza y acaba antes, durante o después de haber formalizado el contrato de trabajo.

En función de estas variables, la discordancia de género estará más o menos presente en el contexto laboral y podrá influir de manera diferente sobre sus menesteres. Por ejemplo, en principio, cabe prever que las relaciones laborales no quedarán afectadas si la persona trans decide ocultar su identidad de género y logra disimularla porque su expresión de género es acorde -de forma natural o disimulada- al sexo asignado al nacer. En cambio, si decide vivir conforme a la identidad sentida, es probable que su discordancia sea percibida por su empleador y el personal de la empresa, ante lo cual debe activarse una política de tolerancia cero desde el primer momento o atisbo de discriminación hacia esta persona. Asimismo, si la persona trans comunica su identidad al empleador, a un superior o al personal de Recursos Humanos, su intención de someterse a un tratamiento de reasignación de sexo, los destinatarios del mensaje estarán obligados

a tratar ese dato con el debido respeto a la dignidad del trabajador trans y proceder, como ahora veremos, a cuantas acciones sean pertinentes para facilitarle su inserción en la empresa y la conciliación de ese proceso con su actividad laboral.

b) Tolerancia cero ante la transfobia

Por el contrario, independientemente de esos aspectos, un rasgo que, por desgracia, es común en las personas trans que expresan la identidad de género conforme la sienten es, que, de forma más o menos frecuente y en mayor o menor grado, todas han padecido transfobia¹³³. Es decir, el odio o el rechazo por parte de una persona o un sector de la sociedad por el mero hecho de que su identidad de género no concuerde con los roles y estereotipos que se le presumen por su sexo biológico. Ya se ha apuntado en este trabajo que tales prejuicios pueden estar detrás de la elevada tasa de desempleo -de un ochenta por cien- que singulariza a este grupo social. Pero, por esa misma razón, es urgente y absolutamente relevante que se creen ambientes de trabajo “*trans-friendly*”, para lo cual cada uno de los miembros de la empresa debe asumir su responsabilidad y, no solo respetar a este tipo de personas, sino también denunciar a sus superiores cualquier conducta vejatoria o discriminatoria que observe en su contra. Recibida la denuncia u observado directamente por el empleador algún trato inadecuado hacia la persona trans, aquél debe ejercer de manera ejemplarizante y proporcional su poder de dirección y disciplinario.

c) Autodeterminación del nombre y del sexo o del género

Toda persona que revista una identidad disonante con la del sexo asignado al nacer y, en consecuencia, desee que se dirijan a ella con un nombre diferente al que venía respondiendo y/o al que aparece en su documentación oficial, tendrá derecho a que se llame por el nombre libremente elegido. En esta línea, el empleador debe velar para que tal reclamación sea cumplida por todos los componentes de su compañía, así como en la documentación interna (nómina, tarjetas de identificación de la empresa, boletines de calificaciones, etc.) y en cualquier tipo de comunicación, donde aparecerá exclusivamente el nombre deseado¹³⁴. Solo se deberá exceptuar de esta regla aquella documentación que, por exigencia legal, deba conservar el nombre legal. Huelga decir que se trata, en todo caso, de documentación con datos sensibles, a la que se le debe otorgar el máximo cuidado, de conformidad con la legislación en materia de protección de datos.

En otras palabras, para evitar confusiones con el nombre de la persona trans y respetar al máximo su derecho a ser llamado con el nombre elegido, el uso del nombre original únicamente será empleado en los documentos legales que así lo exijan en función de la etapa de transición en la que se encuentre el individuo. En cualquier caso, un modo

¹³³ También llamado “acoso transgénero” por el Plan de igualdad de la empresa Interserve Facilities services, S.A. (BOP Asturias núm. 59, de 25.03.2020).

¹³⁴ Véase, previendo este derecho “a nivel de empresa”, el art. 46.b) del Convenio Colectivo sectorial del Comercio del Metal de la provincia de Zaragoza (BOP Zaragoza, núm. 202, de 03.09.2018). Así lo preveían también los apartados 5 y 6 del art. 7 de la Proposición de Ley Trans estatal presentada en el año 2018. A mayor abundamiento, nótese que el artículo 8 de la norma permitía a cada persona optar por borrar de cualquier documento de identificación el dato referido al sexo. Algo que no parece tan extraño a la vista de que, en los documentos identificativos de otros países, como Italia, no aparece ese dato.

neutro y sencillo de identificar a la persona trans sin necesidad de incurrir en falsedad respecto a terceros consiste en identificarle mediante su número del carnet de identidad o el de la Seguridad Social, ya que estos permanecen inmutables¹³⁵.

d) Indumentaria y espacios segregados por sexo

Si la identidad sexual o de género se refiere al modo en el que uno mismo se percibe, aun siendo ésta disconforme con el sexo cromosómico y/o su apariencia física, no es difícil figurarse que tal elemento puede llegar a colisionar con aspectos cotidianos de la actividad laboral, como puede ser la elección de un determinado uniforme o el uso de cualquier espacio que la empresa haya decidido segregar por sexo, tales como baños o vestuarios.

En cuanto a la indumentaria, si existiese un uniforme de uso obligatorio para el personal, la persona trans no será ajena a tal obligación y deberá cumplir como el resto de trabajadores. Pero si el código de vestimenta empresarial discriminase entre unas prendas para las trabajadoras de sexo femenino y otras diferentes para los trabajadores de sexo masculino, se respetará la libertad de elección del sujeto trans conforme al género con el que efectivamente se sienta identificado.

Por lo que respecta al acceso a espacios reservados en función del sexo, aunque ciertos trabajadores, debido a sus prejuicios y a lo insólito de la experiencia, puedan sentirse incómodos con la presencia de la persona trans en el baño o vestuario que ocupan, debe prevalecer el derecho de la persona trans a libre elección de los espacios con los que se sienta identificado¹³⁶.

Es recomendable, en todo caso, la tendencia hacia códigos de vestimenta y espacios *unisex*, vestuarios y duchas individuales¹³⁷, así como que el empleador o la persona en quien delegue comunique de forma directa y preventiva con el propio trabajador trans, de tal modo que sea él quien ofrezca soluciones y se intente llegar a un acuerdo que, sin llegar a discriminarle y respetando la imagen de la empresa, satisfaga a todas las partes.

e) Permisos laborales para conciliar el proceso de transición

Como se ha venido diciendo, es posible que la persona trans nunca lleve a cabo un proceso de transición hacia el sexo sentido, o puede que lo haga en un periodo durante el que, por la razón que sea, no se encuentre trabajando por cuenta ajena (*v. gr.*, trabaja por cuenta propia, completa la transición antes de incorporarse al mercado laboral o aprovecha su situación de desempleo para llevarlo a cabo). Sin embargo, también es posible que los tratamientos relativos al proceso de transición coincidan con la vigencia de un contrato laboral, de modo que haya que buscar soluciones para conciliar ambas facetas.

¹³⁵ AA.VV. (A cura di: A.L.A. Milano Onlus *et al*), *Transsessualismo e lavoro: Le persone transsessuali e transgender nel mondo del lavoro*, Tercera edición, 2011, p. 6, disponible en <https://www.alamilano.org/alamilano/wp-content/uploads/2016/04/ALA-Transsessualismo-e-lavoro.pdf> (última consulta: 16.06.2020).

¹³⁶ *Ibidem*, p. 7.

¹³⁷ Plan de igualdad de la empresa Interserve Facilities services, S.A. (BOP Asturias núm. 59, de 25.03.2020).

Conviene recordar, en primer lugar, que los tratamientos que debe acometer una persona transexual son múltiples y tienen como finalidad adaptar el cuerpo y demás características de la persona al sexo con el que se siente representado. Entre esos tratamientos cabe citar, de nuevo, las visitas médicas y psicológicas de diagnóstico o seguimiento, las operaciones de cirugía estética, la depilación del vello facial o la modulación de la voz, entre otros. Tampoco debe olvidarse que el proceso no está exento de trámites burocráticos. Es previsible, pues, que el trabajador trans tenga que ausentarse frecuentemente de su trabajo para llevar a cabo tales cometidos. Razón por la que, hasta hace bien poco, resultase preocupante pensar en la posibilidad de que tales ausencias pudiesen computar a efectos de legitimar la extinción objetiva del contrato de trabajo en virtud de la causa que recogía la letra “d” del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores¹³⁸. Y digo recogía porque dicha causa ha desaparecido tras haber sido derogada por el artículo único del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero¹³⁹.

En la negociación colectiva, concretamente en tres convenios colectivos sectoriales aplicables en provincias aragonesas, se han encontrado ejemplos de buenas prácticas al reconocer como permiso retribuido¹⁴⁰: “El tiempo necesario, previo aviso y justificación, para el cambio en el registro civil, tarjeta sanitaria y/o atención sanitaria necesarios del personal transgénero”¹⁴¹. Alguno de ellos extiende ese derecho a disfrutar de permiso retribuido “por el tiempo indispensable para acompañar a los hijos que se encuentren en proceso de cambio de género”¹⁴².

Otros convenios colectivos recogen expresamente el derecho de la persona trans a disfrutar de un permiso para realizar los trámites administrativos que requiera el proceso de transición, pero al no ser retribuido, se delega en el acuerdo mutuo entre las partes la determinación de si dicho tiempo se descuenta de la nómina o se recupera el tiempo de trabajo¹⁴³. Por otro lado, también se prevé el permiso para la “asistencia médica necesaria,

¹³⁸ Según se indica en NHS Lothian Health Promotion Service y LGBT Health and Wellbeing, *Transgender Workplace Support Project*, 2016, p. 19, disponible en <http://www.lgbthealth.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/TWSP-Info-Guide-Final.pdf> (última consulta: 16.06.2020), la *Equality Act 2010* de Reino Unido prohíbe tratar las ausencias al trabajo por motivos relativos al proceso de transición de forma menos favorable que las ausencias por motivos de enfermedad o accidente. Cfr., la STC (Pleno) 118/2019, de 16 de octubre.

¹³⁹ Antes de este cambio legislativo, el artículo 23 de la Proposición de Ley de Unidas Podemos y otros grupos parlamentarios pedía que se excluyesen del cómputo del absentismo a efectos de la extinción objetiva del contrato las ausencias por consultas, trámites o incapacidad temporal relacionadas con el proceso de transición.

¹⁴⁰ Ya se reclamaba la creación de una bolsa económica por vía convencional para cubrir total o parcialmente los gastos del proceso de transición en AA.VV. (A cura di: A.L.A. Milano Onlus *et al*), *Transsexualismo...*, *op. cit.*, pp. 7-8.

¹⁴¹ Art. 18.7 del Convenio colectivo del sector del comercio de la provincia de Teruel (BOP Teruel, de 02.03.2020). En el mismo sentido, el art. 23.k del Convenio colectivo del sector de Comercio de Juguetes, Artículos de Regalo, Instrumentos Musicales, Discos y Bazares de Zaragoza (BOP Zaragoza, núm. 156, de 10.07.2019) y el art. 41.i del Convenio colectivo del sector Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza (BOP Zaragoza, núm. 179, de 06.08.2019).

¹⁴² Art. 41.h del Convenio colectivo del sector Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza (BOP Zaragoza, núm. 179, de 06.08.2019). En similares términos, el art. 46.f) del Convenio Colectivo sectorial del Comercio del Metal de la provincia de Zaragoza (BOP Zaragoza, núm. 202, de 03.09.2018), que lo prevé asimismo para el acompañamiento al centro escolar.

¹⁴³ Art. 46.e) del Convenio Colectivo sectorial del Comercio del Metal de la provincia de Zaragoza (BOP Zaragoza, núm. 202, de 03.09.2018).

tanto si son por la seguridad social como por privado”. Y, si bien el disfrute de dicho permiso computa a efectos de descontar la bolsa general de quince horas al año para asistencia médica y/o sanitaria, en el caso de que tal crédito horario se agotase y el trabajador requiriese más tiempo para atender dichas necesidades “tendrá derecho al mismo siendo de mutuo acuerdo entre las partes, la recuperación de dicho tiempo o su descuento equivalente en la nómina correspondiente”¹⁴⁴.

f) Proceso de transición y prevención de riesgos laborales

Durante el proceso de transición el trabajador trans se puede llegar a someter a varios tratamientos quirúrgicos, endocrinos, estéticos, etc., y podría resultar que alguno de esos tratamientos fuese incompatible con la actividad laboral que desempeña en la empresa. Para saberlo, la empresa deberá realizar una evaluación de los riesgos¹⁴⁵, si es conocedora del proceso de transición. Téngase en cuenta que, salvo en casos excepcionales por razón del puesto de trabajo que ocupa y el daño que puede ocasionarse a sí mismo o a terceros, la vigilancia de la salud es un derecho, por lo que las personas trans, que por su condición pueden ser especialmente celosas de su intimidad, deben saber que no están obligadas a someterse a tales controles periódicos y que, “*en todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo*”¹⁴⁶.

g) Movilidad geográfica: cambio de sexo, cambio de vida.

Para muchas personas transexuales, la culminación del proceso de transición significa romper con el pasado, terminar con la vida anterior y comenzar una nueva, con una identidad legalmente reconocida. Es por ello que, a menudo, sienten la necesidad de alejarse físicamente de donde lo han pasado mal con el objetivo de empezar de cero¹⁴⁷.

Siendo que el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a las personas víctimas de violencia de género o las víctimas de terrorismo un derecho de preferencia para ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa para la que trabaja tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo, cuando se “*vean obligados a abandonar el puesto de trabajo [...] para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral*”, no está de más plantear, como facultad a conquistar por el colectivo trans, el derecho del trabajador a movilidad geográfica, a imagen y semejanza de estos supuestos.

Máxime cuando este tipo de prerrogativas se conceden también a “*los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad*”, estando

¹⁴⁴ Art. 46, sobre “igualdad de género”, del Convenio Colectivo sectorial del Comercio del Metal de la provincia de Zaragoza (BOP Zaragoza, núm. 202, de 03.09.2018).

¹⁴⁵ Según lo dispuesto en el artículo 16.2.a) LPRL, en relación con el art. 25.1 de la misma norma: “*La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido*”.

¹⁴⁶ Art. 22.1 LPRL.

¹⁴⁷ IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT...*, op. cit., p. 48.

destinado en este caso el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante “*en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento*”. Téngase en cuenta que, atendiendo a las competencias que han venido asumiendo las Comunidades Autónomas en lo que respecta a los tratamientos ofrecidos a las personas trans, puede darse el caso de que estas personas se vean obligadas, de alguna manera, a trasladarse a otra región con el fin de satisfacer sus necesidades médicas.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

El hecho de que no existan estadísticas oficiales ni suficientemente fiables acerca de la población trans simboliza la escasa atención que se le ha prestado desde las instituciones públicas a un colectivo que, siendo una minoría incluida dentro de otro grupo minoritario, como lo es la comunidad LGTBI+, no deja de ser un grupo realmente heterogéneo.

Por consiguiente, no hay una única fórmula o solución para todas las personas que conforman el grupo trans, siendo sus necesidades diferentes en función de: i) el modo en el que perciben y sienten su identidad (exacta al patrón o rol del sexo socialmente entendido como “opuesto”, con preferencia por conjugar los estereotipos de cada género o ajena a cualquiera de los roles de género) y su sexo (aceptación, discordancia...); ii) la ocultación o la expresión de su género sentido; iii) el deseo y la decisión de emprender el proceso de transición, y, en tal caso; iv) si la transición da comienzo y acaba antes, durante o después de haber formalizado el contrato de trabajo.

Centrándonos en la transición, de la misma manera que en su día se hizo evidente que era necesario despenalizar la transexualidad, eliminar el requisito de la reasignación genital o de mayoría de edad para proceder al cambio legal del nombre o de la mención del sexo, así como despatologizar la incongruencia de género, a través del presente trabajo se ha puesto de manifiesto que la simplificación de los requisitos que todavía se vienen exigiendo para proceder a la rectificación legal de la mención del sexo deviene un aspecto crucial y urgente.

No en vano, ¿qué pasaría, por ejemplo, si una mujer transgénero superase el proceso de selección de un puesto de trabajo reservado a mujeres por exigencia legal o administrativa, pero todavía no hubiese logrado cambiar la inscripción de su sexo en el Registro Civil? ¿Podría rechazarle el empleador cuando, al cotejar la documentación, advirtiese que legalmente aparece como hombre? Ante esta conflictiva tesitura la empresa podrá alegar impedimentos legales y negarse a celebrar el contrato, por incumplimiento del requisito de sexo. Pero, a la luz de la jurisprudencia que se ha expuesto en estas páginas, tanto el empleador como, en su caso, la institución convocante de las ayudas o subvenciones podrían ser demandadas y sancionadas por vulneración del derecho al libre desarrollo de la personalidad y discriminación laboral con causa en el sexo, la condición sexual o la identidad de género.

Del ejemplo anterior cabe concluir que el régimen jurídico actual -que, salvo en contadas excepciones, obliga a la persona transgénero a esperar durante al menos dos años desde que comienza el proceso de hormonación- es del todo inoperante porque, lejos

de cumplir su principal cometido, que es garantizar la seguridad jurídica, puede provocar el efecto contrario. Por lo tanto, si no se declara el derecho de las personas trans a la libre determinación de su sexo, al menos se precisa eliminar ese otro requisito de espera innecesaria.

Por otro lado, si el periodo de transición coincide con una etapa en la que la persona transexual está empleada, es previsible que deba ausentarse de su trabajo con cierta frecuencia para concurrir a los exámenes médicos o realizar los trámites administrativos. En ese sentido, se han detectado algunas buenas prácticas en la negociación colectiva, consistentes en la previsión del derecho a disfrutar de permisos por el tiempo pertinente para ello. Algunos convenios los declaran retribuidos directamente, mientras que los que guardan silencio al respecto ofrecen la posibilidad de acordar, bien la asunción de la reducción del salario de forma proporcional al tiempo de ausencia, o bien la compensación o recuperación de las horas de trabajo perdidas.

Entre los derechos que podrían favorecer el proceso de transición y que no estaban previstos en la Proposición de Ley Trans de 2018, puede destacarse la propuesta realizada aquí en torno a la movilidad geográfica. De este modo, considerando que las Comunidades Autónomas han tomado la iniciativa en lo que respecta a los tratamientos ofrecidos a las personas trans y, en consecuencia, podría resultar que un trabajador trans se llegase a ver obligado a trasladarse a otra región con el fin de satisfacer sus necesidades médicas, se sugiere incluir esta facultad en la Proposición de Ley Trans que está por llegar, pudiendo valer como orientación el régimen jurídico previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores a favor de la movilidad geográfica de las personas con discapacidad y las víctimas de violencia de género o de terrorismo. No obstante, este derecho también debería garantizarse a aquellas personas transexuales que sientan la necesidad de alejarse físicamente de donde lo han pasado mal, con el objetivo de empezar de cero.

En cualquier caso, las cuestiones laborales que se suscitan alrededor de la identidad de género trascienden lo relativo al proceso de transición, siendo la empleabilidad uno de los principales retos del colectivo. En esta dirección, se ha justificado lo pertinente que sería reservar a los sujetos trans al menos un uno por ciento de las ofertas de trabajo del sector público, como se viene haciendo en un mayor porcentaje -acorde a la población afectada- para con las personas con discapacidad.

Igualmente, se está a favor de los incentivos fiscales a empresas privadas que contraten a personas trans, tal y como quedaba regulado en la Proposición de Ley Trans de 2018. Pero también, por las excepcionales características que presenta la comunidad trans, se considera oportuno promover bonificaciones en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, habiéndose justificado su preferencia con respecto a las reducciones de cuota.

Por último, se ha subrayado que en aquella Proposición de Ley Trans se obvió un factor importantísimo para todos los sujetos trans, y especialmente para aquellos que, a consecuencia de las dificultades derivadas de su condición trans, interrumpiesen sus estudios. En efecto, las propuestas de mejora que se podría ofrecer en cuanto a la formación profesional inicial y continua se basarían en las siguientes líneas de actuación: i) un cupo de reserva a favor de personas trans en la formación de oferta del sistema de

formación profesional para el empleo¹⁴⁸; ii) gratuidad de la matrícula de los estudios de educación obligatoria, de formación profesional de grado medio o superior, de estudios universitarios y de idiomas impartidos en centros de enseñanza públicos¹⁴⁹; iii) prioridad en el acceso a las acciones formativas programadas por las empresas, y; iv) convocar ayudas y premios a proyectos formativos dirigidos esencialmente a personas trans y colaborar económica y administrativamente en la financiación y provisión de medios e instalaciones oportunas para su correcto desarrollo.

En definitiva, queda un largo camino por recorrer en la consecución de los derechos laborales de los sujetos trans, que necesariamente pasa por aunar los esfuerzos entre el sector público, el privado y el movimiento asociativo, aprovechando las sinergias.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (A cura di: A.L.A. Milano Onlus *et al*), *Transsesualismo e lavoro: Le persone transsexuali e transgender nel mondo del lavoro*, Tercera edición, 2011, pp. 1-8, disponible en <https://www.alamilano.org/alamilano/wp-content/uploads/2016/04/ALA-Transsexualismo-e-lavoro.pdf> (última consulta: 16.06.2020).

ALONSO OLEA, M., “El despido de un transexual”, *Real Academia de Ciencias Morales y Políticas*, Discurso de ingreso, pp. 237-254, disponible en <https://www.racmyp.es/docs/anales/A74-8.pdf> (última consulta: 16.06.2020).

ALVENTOSA DEL RÍO, J., *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008.

BARREIRO MUÑIZ, G., *Una aproximación a la transfobia desde la psicología: Visibilizando la problemática en las aulas y fomentando la igualdad*, Proyecto de investigación profesional del Máster Universitario Género y Diversidad, Universidad de Oviedo, 2017.

BELDA PÉREZ PEDRERO, E., “Transexualidad y Derechos Fundamentales: protección integral sin la utilización del factor sexo como diferencia”, *Cuadernos de Derecho Público*, núm. 21, 2004.

¹⁴⁸ El art. 13 de la Ley (uruguaya) nº 19.684, de 26 de octubre de 2018, encomienda al Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional la determinación de un cupo no inferior al uno por ciento destinado a las personas trans, en los diversos programas de capacitación y calificación que implemente.

¹⁴⁹ En absoluta coherencia con la Disposición Adicional 2ª de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, el artículo 9 de la Proposición de Ley Trans estatal de 2018 reconocía el derecho a recibir gratuitamente un duplicado de los títulos académicos o profesionales tras la correspondiente modificación de los datos relativos al sexo y, en su caso, del nombre, manteniendo el mismo número de serie o registro que figurare en el original.

- BERGERO MIGUEL, T. *et al.*, “La transexualidad: asistencia multidisciplinar en el sistema público de salud”, *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, núm. 89, 2004, versión *online* disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0211-57352004000100002 (última consulta: 16.06.2020).
- DE JUAN HERRERO, J. y PÉREZ CAÑEVERAS, R. M^a: “Sexo, género y biología”, *Feminismo/s*, núm. 10, 2007, pp. 163-185.
- DE VAL ARNAL, J. J., “La argumentación razonable por la empresa en la extinción del contrato de trabajo de un transexual: el error en la persona; la defensa del trabajador: discriminación por razón de sexo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 2, 2007, en pdf, pp. 1-7.
- DE VERDA BEAMONTE, J. R., “Autorización de la celebración del matrimonio de un transexual con una persona de su mismo sexo cromosómico. Algunas reflexiones sobre la reciente Resolución de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 31 de enero de 2001”, *Actualidad Jurídica*, núm. 486, 2001, pp. 1-6.
- EAMES, L. E., *Gender, Sexuality, and the APA 7th Edition*, 2 de noviembre de 2019, disponible en <https://www.glbtrt.ala.org/news/archives/4361> (última consulta: 16.06.2020).
- ELÓSEGUI ITXASO, M., *La transexualidad: Jurisprudencia y argumentación jurídica*, Comares, Granada, 1999.
- FERREIRO REGUEIRO, C. “Pensión de viudedad a favor de un transexual que no pudo contraer matrimonio con el fallecido por falta de sentencia firme declaratoria. Comentario a la STSJ Canarias (Las Palmas) de 7 de noviembre de 2003 (AS 2003 3635)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm 19, 2003.
- FRA, *Ser “trans” en la UE: Análisis comparativo de los datos de la encuesta a personas LGBT en la UE (Resumen)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, disponible en https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_es.pdf (última consulta: 16.06.2020).
- *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey: Main results*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014, disponible en <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-main> (última consulta: 16.06.2020).
- GISBERT CALABUIG, J. A., *Medicina legal y toxicología*, Salvat, 4^a ed., Barcelona, 1991.

- GONZÁLEZ-SALZBERG, D. A., *Sexuality and transsexuality under the European Convention on Human Rights: A Queer Reading of Human Rights Law*, Hart Publishing, Oxford, 2019.
- ILO, *Equality at work: Tackling the challenges*, ILC 96th Session, Report 1 (B), 2007.
- IMOP INSIGHTS, *Las personas LGBT en el ámbito del empleo en España: Hacia espacios de trabajo inclusivos con la orientación sexual e identidad y expresión de género*, Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), Madrid, 2017.
- LÓPEZ-GALIACHO PERONA, J., “Reflexiones en torno a las resoluciones de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 8 y 31 de enero de 2001 sobre el derecho al matrimonio del transexual”, *Revista del Poder Judicial*, núm. 63, 2001, pp. 211-240.
- MORALES ORTEGA, J. M., “Nuevos fenómenos discriminatorios: homosexualidad y transexualidad”, *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 1999, pp. 452-482.
- MORENO JIMÉNEZ, B. y BÁEZ LEÓN, C., *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*, Madrid, MTIN, INSHT y UAM, 2010, disponible en <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales+%2C+formas+%2C+consecuencias+%2C+medidas+y+buenas+prácticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf> (última consulta: 16.06.2020).
- NABHAN, Z. M. y LEE, P. A.: “Disorders of sex development”, *Current Opinion in Obstetrics and Gynecology*, vol. 19, 2017, pp. 440-445.
- NHS Lothian Health Promotion Service y LGBT Health and Wellbeing, *Transgender Workplace Support Project*, 2016, pp. 1-40, disponible en <http://www.lgbthealth.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/TWSP-Info-Guide-Final.pdf> (última consulta: 16.06.2020).
- PERÁN QUESADA, S., “Transexualidad y asistencia sanitaria pública”, p. 7. Texto disponible en <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12260/TRANSEXUALIDAD%20Y%20ASISTENCIA%20PÚBLICA%20SANITARIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y> (última consulta: 16.06.2020).
- PÉREZ CÁNOVAS, N., “Transexualidad y matrimonio”, *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, núm. 5, 2002, pp. 422-437.

- ROCA TRÍAS, E., “El derecho a contraer matrimonio y la regulación de las parejas de hecho”, en AA.VV., *Puntos capitales de Derecho de familia en su dimensión internacional*, Dykinson, Madrid, 1999, pp. 145-162.
- RODRÍGUEZ INIESTA, G., “Transexualidad, cambio de sexo. Su cobertura por el Sistema Nacional de Salud. Comentario a la STSJ de Madrid de 30 de junio de 2005”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 5, 2005, p. 786.
- ROJO TORRECILLA, E., “Derecho a pensión de jubilación. Denegación por cambio de sexo sin anulación del anterior matrimonio. Discriminación directa. Una nota a la sentencia del TJUE de 26 de junio de 2018 (asunto C-451/16)”, apartado 2, publicado el 2 de julio de 2018. Disponible en <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/07/derecho-pension-de-jubilacion.html> (última consulta: 16.06.2020).
- UREÑA MARTÍN, Á., “La incidencia de la transexualidad en la relación de trabajo”, *Legal Today*, 5 de abril de 2016, artículo disponible en <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/la-incidencia-de-la-transexualidad-en-la-relacion-de-trabajo> (última consulta: 16.06.2020).
- VICENTE PALACIO, M^a A., “Sexo e xénero no ámbito comunitario: por un ordenamiento xurídico “de-xenerador” (Algunhas reflexións acerca da STXUE de 26 de xulio de 2018, Asunto M.B.)”, *Revista Galega de Dereito Social*, -2^a ET-, núm. 7, 2018, pp. 73-97.
- “Transexualidad y contrato de trabajo (Breves consideraciones a propósito de la S.T.J.C.E. de 30 de abril de 1996)”, *Tribuna Social: Revista de Seguridad Social y Laboral*, núm. 67, 1996, pp. 55-61.