

Problemas laborales de las personas Lgtbi

FRANCISCO BAUTE / ALGARABÍA :: 17/08/2014

Una orientación sexual diferente o tener el VIH puede conllevar graves problemas de estabilidad en el centro de trabajo.

A la hora de hablar de los derechos laborales del colectivo LGTBI, lo primero que hay que decir, es que la problemática de los mismos carece de una normativa específica que lo regule, quedando bajo el amparo de normas nacionales (Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores, Ley 62/2003....) o supranacionales (Directiva Europea 2000/78 del Consejo Europeo) que abordan esta situación de manera generalista y unida a otras realidades sociales muy diversas.

Esta llamativa carencia habría de ser suplida por los convenios colectivos a través de la incorporación de cláusulas que hicieran visible la realidad del colectivo LGTBI, tanto en relación con el reconocimiento de derechos como en el ámbito de las conductas susceptibles de ser tipificadas. Sin embargo, en la mayoría de los casos, tampoco los convenios colectivos cumplen con esta función, ignorando por completo las necesidades de gays, lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales.

Por ello, no resulta extraño, que estudios recientes hablen de un 60% de personas LGTBI que han vivido algún tipo de hostilidad o discriminación en el trabajo, y que perciben el ámbito laboral como un espacio menos seguro que el entorno social. Ello obliga a huir de los discursos políticamente correctos (instalados en muchos ámbitos políticos y sociales) que son capaces de defender la ausencia de LGTBIfobia para animar a las personas que son víctimas de algún tipo de discriminación por su orientación sexual o identidad de género, a que denuncien, a pesar de lo complejo que pueda resultar la demostración de discriminación laboral con causa y origen en dicha discriminación.

No obstante resulta conveniente señalar que este tipo de conductas no presentan un modelo homogéneo, haciéndose más o menos visibles en función de que la persona LGTBI se acomode a determinadas normas sociales o de conducta y no resulte visiblemente molesta su orientación sexual o identidad de género, lo cual, tampoco debe ser admisible, pues conllevaría a una "rearmarización" laboral mutiladora de la propia personalidad.

Transexuales y VIH/Sida

Es cierto también que, además de lo dicho anteriormente, la LGTBIfobia no se manifiesta por igual en relación con todos los grupos dentro del Colectivo, siendo especialmente dura en el caso de las personas transexuales y de las que conviven con el VIH/Sida.

En el primer caso, nos encontramos con un 55% que ha tenido algún tipo de conflicto al hacer pública su transexualidad (según datos del año 2011), generándose problemas muy diversos en función del momento del proceso en el que se encuentren y siempre más acentuadas en las mujeres transexuales que sus homólogos masculinos. En una inmensa

mayoría de los casos, estas personas, si logran encontrar un empleo, se ven obligadas a disimular u ocultar su condición de persona transexual para no sufrir discriminación o acoso.

En el caso de las personas con VIH/Sida baste aportar un dato: el nivel de desempleo de este grupo triplicaba en 2009, al de la sociedad española en su conjunto, situándose en torno al 53,7%, siendo sometidos a todo tipo de prácticas contrarias al ordenamiento jurídico, tales como:

- Exigencia de la realización de analíticas para la detección del VIH como paso previo a la contratación.
- Realización de analíticas para la detección del VIH sin consentimiento del trabajador o trabajadora.
- Vulneración de confidencialidad de datos médicos.
- Despido o cambio de funciones y puesto de trabajo no justificados.

A este respecto, es necesario recordar que el VIH/Sida no puede ni debe tratarse como un asunto de salud laboral, y por lo tanto, la prueba es innecesaria e inexigible. Además, la persona afectada no tiene la obligación de comunicar su estado serológico ni a la empresa ni a sus compañeros y compañeras de trabajo.

Es cierto que la reforma laboral de 2012, ha venido a complicar aún más las cosas para este grupo de personas, ya que permite que se pueda despedir a trabajadores por no acudir a su puesto de trabajo pese a estar de baja médica. De ahí, la necesidad de plantear una excepcionalidad a la norma que contemple la situación de personas con VIH. Como es fácilmente deducible, en estos casos, las demandas se resisten notablemente, pues el miedo a la visibilidad es mucho más acentuado.

Derechos del colectivo

A la hora de abordar las diferencias o coincidencias de los derechos laborales básicos del colectivo LGTBI en relación con el conjunto de trabajadoras vemos que, con carácter general (derecho a días libres por enfermedad de la pareja, permiso por matrimonio, permisos laborales en relación con los hijos...) hay coincidencia siempre y cuando la pareja esté unida por matrimonio, quedando, en el supuesto de parejas de hecho, y en la mayoría de los casos, a lo que regule el convenio colectivo del sector.

No obstante sí que existe un claro ejemplo de discriminación. A saber:

Excedencia por adopción. Se permite a cualquier persona con independencia de su orientación sexual. Recordemos que, en España, pueden adoptar personas individualmente, matrimonios heterosexuales o entre personas del mismo sexo y parejas de hecho heterosexuales.

No obstante, en el caso de parejas de hecho homosexual; nos encontramos con que solo

puede adoptar uno de ellos, y es éste o ésta por tanto, quien puede solicitar la excedencia. Una discriminación que se da también en los casos de enfermedad del menor pues solo el tutor o tutora legal es quien tiene derecho a permisos o licencias retribuidas.

En definitiva, hay que señalar que ni la orientación sexual ni la identidad de género puede ser nunca causa legal de despido (ni de ninguna otra práctica lesiva para el trabajador), por ser contraria a los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, y que, de darse, conllevaría la nulidad de dicha actuación y la restitución del trabajador o trabajadora en su puesto laboral. No obstante, en la práctica -encubierta o camuflada en otras causas o motivos- se dan con mucha frecuencia este tipo de situaciones, aprovechándose además, de la situación de estrés y ansiedad que habita en el trabajador despedido, máxime, si éste, con anterioridad no había visibilizado su orientación sexual o identidad de género, y que, además, solo cuenta con un plazo máximo de 20 días hábiles para denunciar tales hechos.

Por eso, se hace necesario que gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, intersexuales y heterosexuales comprometidos con la igualdad saquemos la discriminación sexual de la escena laboral, utilicemos los pocos instrumentos normativos a nuestro alcance de manera inequívoca y hagamos de los centros de trabajo espacios libres de LGTBIfobia.

Periódico CNT nº 413 - Julio 2014

https://www.lahaine.org/est_espanol.php/problemas-laborales-de-las-personas