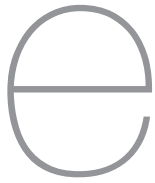




TRANSEXUALIDAD
Y CENTRO DE TRABAJO:
UNA CUESTIÓN SINDICAL



En un contexto de crisis en el que se está recortando en derechos laborales y sociales, es muy importante articular medidas desde la acción sindical que garanticen la igualdad de oportunidades para todos los y las trabajadoras, sobre todo preservando el derecho constitucional al empleo digno y decente, en el que todas las personas puedan desarrollar su vida laboral en un entorno inclusivo, alejado de discriminaciones, acoso y rechazo laboral.

Especial atención hay que poner en aquellas situaciones, que por sus peculiaridades, puedan suponer mayor vulnerabilidad ante la discriminación, rechazo o acoso. El proceso de cambio en las personas trans* supone un proceso largo en el tiempo, en el que la persona necesita de un entorno proclive a la inclusión, donde pueda estar relajada para desarrollar su trabajo ya que supondrá un esfuerzo personal, médico y social.

En este contexto agradecemos enormemente el trabajo de coordinación que CCOO ha llevado a cabo con la organización Conjuntos Difusos, igualmente agradecemos la colaboración y el apoyo que hemos tenido de la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, transexuales y bisexuales (FELGTB).

Esperamos que este material sea de utilidad tanto para los centros académicos, los y las delegadas de CCOO y las propias personas implicadas en un esfuerzo común por incentivar la incorporación de las personas trans al entorno laboral, así como promover actuaciones de soporte y acompañamiento en el proceso de cambio de personas trans en la empresa.

SI ESTÁS EN LA DIRECCIÓN

Debes saber que:

- Ser transexual no tiene nada que ver con la profesionalidad.
- Durante el proceso transexualizador la persona tendrá que aistir a controles médicos habituales.
- La transexualidad no es ninguna enfermedad, la transexualidad no es el problema, la transfobia en el trabajo sí.
- Es ilegal la discriminación en la contratación por motivo de orientación sexual y/o identidad de género.
- Las personas transexuales se nombran por su género de destino, es decir, mujer transexual cuando el sexo biológico es hombre y hombre transexual cuando su sexo biológico es mujer.
- Es muy importante que utilices el nombre con el que la persona quiere ser llamada, independientemente del que figure en su DNI.
- Es muy importante para favorecer la concentración en el trabajo sentirse aceptadx en el trabajo e incluídx a todos los efectos en la vida de la empresa.
- Cada persona vive sus afectos de una determinada manera y todas ellas son igual de respetables.

* decidimos incorporar el término trans en lugar de transexual o transgénero, como término más inclusivo que abarca a todas a aquellas personas que no se referencian o no desean referenciarse en el binomio sexo-género



Recuerda que:

- Puedes consultar a los colectivos de tu zona, así como a los delegados y delegadas de CCOO, puedes contactar con Conjuntos Difusos[<http://conjuntosdifusos.blogspot.com.es/>] y con la FELGTB [www.felgtb.org].
- Recuerda que favorecer la integración de todas las personas de tu centro de trabajo lleva a la misma a una mayor competitividad y lo sitúa como centro inclusivo y por tanto mejora su imagen ante la sociedad.
- La mofa, los chistes, el lenguaje despectivo hacia las personas trans es discriminación directa.
- Es ilegal el despido de una persona por motivos de orientación sexual e identidad de género.
- Cuanta más diversidad exista en tu plantilla más consideración tendrá tu empresa, será más aceptada y difundida entre los y las trabajadoras que tendrán una mejor disposición al esfuerzo y al rendimiento.
- Adaptar los espacios públicos de la empresa a personas trans no supone aislarlas y separarlas, sino disponer de baños individuales con puertas, una alternativa es hacer baños unisex; en cuanto a vestuarios es muy sencillo colocar al menos un habitáculo con puertas.
- Promueve acciones formativas sobre concienciación y sensibilización en el tema trans.
- Promueve la igualdad de todas las personas de tu entorno laboral y verás cómo aumenta el rendimiento de todos y todas tus trabajadoras.
- Si firmas un protocolo de actuación a favor de la diversidad en el consejo escolar tendrás el apoyo de toda la comunidad educativa y una buena difusión entre las personas trans, trasladalo al marco del convenio colectivo e incorpora cláusulas a favor de la diversidad.
- No hay mayor aprendizaje para el alumnado que tener la posibilidad de ver referentes positivos entre el profesorado del centro o los y las trabajadoras que les rodean.

El cumplimiento de la normativa europea y la normativa española en materia de empleo es muy importante, la discriminación está considerada como ilegal y puede conducir a sanciones a la empresa.

SI ERES DELEGADO O DELEGADA DE CCOO

- Acude a las personas adecuadas que podrán orientarte en el trabajo y en la manera más correcta, en función del ritmo de tu centro de trabajo, de las peculiaridades del sector de actividad al que perteneces y de las dificultades, si existiesen, que te puedan surgir.
- Debes tener una información adecuada sobre la transexualidad lo más veraz posible, es muy importante que te formes y te dotes de herramientas y recursos sindicales.
- Actúa con inteligencia y astucia, de tu actuación depende el éxito de la puesta en marcha de estrategias concretas a favor de las personas trans.
- No te quedes parado o parada, mantente en actividad cuando alguien utilice un lenguaje sexista, homófobo o transfóbico.



¿QUÉ SUPONE ABORDAR LA DIVERSIDAD?

- Incorporar cláusulas específicas en el convenio colectivo de tu empresa que aborde la cuestión, de forma lo más abierta posible, para que pueda acoger cualquier diversidad, en general, y la sexual, en particular.
- Abrir el debate en el seno de las mesas de negociación colectiva en las que tú participas.
- Favorecer un ambiente en tu empresa sereno, sosegado y con amplitud de acogimiento a cualquier persona, indistintamente de su orientación sexual e identidad de género.
- Trabajar en el seno de las secciones sindicales para informar y orientar a tus compañeros y compañeras del sindicato.
- Favorecer un acuerdo sindical a favor de la diversidad y de la libre expresión de la identidad de género en alianza con el resto de centrales sindicales que participan en tu centro de trabajo Anexo 1.
- Promover acciones formativas para los y las trabajadoras sobre diversidad sexual y de género.
- Incorporar la discriminación, rechazo o acoso laboral por motivo de orientación sexual y/ o identidad de género dentro de las faltas graves junto con un sistema de sanción.
- Negociar un protocolo de actuación con la dirección que incorpore todo lo que hemos venido contándote en este material a favor de gays, lesbianas, bisexuales y transexuales.
- Incorporar y velar por el cumplimiento de derechos laborales de las personas trans en las mismas condiciones que con el resto de trabajadores y trabajadoras.
- Tener presente que no solo hablamos de los y las trabajadoras trans sino que también tenemos que preservar los derechos del alumnado trans de los centros académicos.

SI ERES TRANS:

- Tienes que saber que es ilegal que te discriminen por motivo de tu orientación sexual y/ o identidad de género.
- Es un derecho constitucional el acceso a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones.
- Es muy importante que tengas un buen nivel de estudios para estar más protegida/ o.
- La orientación sexual y la identidad de género nunca pueden ser un motivo para negar la contratación, no prorrogar un contrato laboral o despedir.
- Nunca firmes nada de lo que no estés convencida o convencido.
- Pide ayuda a cualquier persona de CCOO si sientes que te están sometiendo a discriminación, rechazo o acoso laboral, también puedes consultar a Conjuntos Difusos y FELGTB.
- Tienes que sindicarte a CCOO para estar protegida/ o.
- Solicita planes de formación continua para trabajadores y trabajadoras que te permitan reciclarte en el trabajo y acceder a los sistemas de promoción profesional.
- Actúa si presencias que tus compañeros y compañeras utilizan un lenguaje sexista, homófobo o transfóbico.



¿CÓMO PUEDO NOTIFICAR EL CAMBIO DE NOMBRE REGISTRAL EN MI CENTRO DE TRABAJO?

- Lo primero que debes hacer es contactar con tu sección sindical de CCOO, es muy importante que los y las delegadas de CCOO conozcan que vas a hacer una notificación a tu empresa, así les darás tiempo a tener un amplio conocimiento del tema.
- Te recomendamos que no lo hagas en soledad, es muy importante que sientas compañía para que puedas llevar a cabo el proceso con protección y refuerzo.
- Comprueba junto con el/ la delegada de CCOO si existe alguna cláusula específica en tu convenio colectivo, en caso contrario puedes utilizar la normativa europea y española de referencia.
- Es positivo que el ambiente laboral sea inclusivo, por lo que el proceso debe llevarse a cabo siempre con el trabajo conjunto del comité de empresa, la sección sindical de CCOO y en su caso con el colectivo LGTB de referencia de tu localidad.
- Si fuese posible tener consensuado y firmado un protocolo de actuación a favor de la diversidad en el marco del consejo escolar, consejo social o comité de empresa facilita mucho las cosas anexo 1.
- En el anexo 2 adjunto tienes un documento para poder proceder a la notificación de cambio registral en tu centro de trabajo.
- Puedes apoyarte en organizaciones sociales como CCOO, FELGTB o Conjuntos difusos.

¿QUÉ ES CCOO?

CCOO es una organización sindical democrática y de clase, que defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los y las trabajadoras en todos los ámbitos laborales.

Fundamental es la autonomía sindical como el ejercicio de la capacidad de decisión democrática realizada con independencia de los gobiernos, empresariado, partidos políticos y otras organizaciones sociales.

Con un compromiso claro de construcción de una sociedad libre, más justa, democrática e igualitaria, que favorezca la igualdad de oportunidades para todo el mundo, independientemente de la edad, el sexo, orientación sexual e identidad de género, etnia, discapacidad...

¿QUÉ PUEDE HACER CCOO POR TI?

Desde CCOO trabajamos para garantizar que los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras sean cada vez mejores.

Reforzar y articular la negociación de convenios colectivos que garanticen derechos en igualdad.
Preservar la salud y seguridad en el trabajo.



Garantizar la igualdad de oportunidades para todo el mundo, sobre todo de aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, jóvenes, mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad, personas en situación de desempleo, mujeres transexuales.

Favorecer la información, formación y orientación para la mejora del puesto de trabajo.

Asesorar en todas las demandas laborales de las personas que solicitan ayuda a CC00.

Generar espacios de negociación en la empresa que garantice la representatividad sindical que tanto la Constitución española como la ley de derecho sindical recoge.

Promover el desarrollo sostenible.

¿CÓMO PUEDO CONTACTAR CON CC00?

Puedes dirigirte a la persona representante de CC00 de la sección sindical de tu empresa. Esta persona está encantada de informarte y orientarte en función de tus necesidades.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC00

C/ Fernández de la Hoz, 12
28010 MADRID
Teléfono centralita: 917028000
www.ccoo.es

FEDERACIÓN ESTATAL DE ENSEÑANZA DE CC00

Plaza de Cristino Martos 4, 4ª planta
28015 MADRID
Teléfono: 915409203
www.fe.ccoo.es
juventud@fe.ccoo.es

FEDERACIONES DE ENSEÑANZA TERRITORIALES:

ANDALUCÍA

ALMERÍA

Javier Sanz, 14, Bajo derecha - 04004
Teléfono: 950184925
docentesalmeria@fe.ccoo.es

GRANADA

Periodista Fco. Javier Cobos, 2 - 18014
Teléfono: 958209424 - 209425
segranada@fe.ccoo.es

JAÉN

Castilla, 8 - 23007
Teléfono: 953217965
sejaen@fe.ccoo.es

CÓRDOBA

Gran Capitán 12, 1ª planta - 14001
Teléfono: 957491239
secordoba@fe.ccoo.es

SEVILLA

Trajano 1, 3º - 41002
Teléfono: 954464583 - 84 - 85 - 86
sesevilla@fe.ccoo.es

**HUELVA**

Avda. Martín Alonso Pinzón, 7, 3ª planta - 21003

Teléfono: 959285259

sehuelva@fe.ccoo.es

CÁDIZ

Andalucía 6, 2º - 11008

Teléfono: 956297188

secadiz@fe.ccoo.es

MÁLAGA

Muelle Heredia 26, 5º - 29001

Teléfono: 952649949 - 219711

semalaga@fe.ccoo.es

ARAGÓN**HUESCA**

Avda. del Parque 20, 1º - 22002

Teléfono: 974 246006

sehuesca@fe.ccoo.es

ZARAGOZA

Paseo Constitución 12, 2ª planta - 50008

Teléfono: 976 158704

fezaragoza@fe.ccoo.es

TERUEL

Plaza de la Catedral, 9, 3º - 44001

Teléfono: 978 611564

seteruel@fe.ccoo.es

ASTURIAS

Sta. Teresa, 15, 1º - 33007 [Oviedo]

Teléfono: 985270534 - 257199

feasturias@fe.ccoo.es

CANTABRIA

Santa Clara 5, 3º - 39001 [Santander]

Teléfono: 942227704 - 367337

ensenanza.cn@cantabria.ccoo.es

CASTILLA LA MANCHA**ALBACETE**

Mayor, 62, 4º - 02002

Teléfono: 967522280

sealbacete@fe.ccoo.es

CIUDAD REAL

Alarcos, 27, 5ª planta - 13001

Teléfono: 926210846 - 210987

seciudadreal@fe.ccoo.es

CUENCA

Apdo. correos 309 - 1608

Teléfono: 969230829

secuenca@fe.ccoo.es

GUADALAJARA

Fernández Iparraguirre 12, 19001

Teléfono: 949248353

seguadalajara@fe.ccoo.es

TOLEDO

Carlos V s/ n 3º - 45001

Teléfono: 925255100 - 255110

setoledo@fe.ccoo.es

CASTILLA Y LEON**ÁVILA**

Plaza de Santa Ana, 7 bajo izquierda - 05001

Teléfono: 920251826

seavila@fe.ccoo.es

BURGOS

San Pablo, 8 - 09002

Teléfono: 947257815

seburgos@fe.ccoo.es



LEÓN

Roa de la Vega 21, 2 planta - 24001
Teléfono: 987231478 - 234959
seleon@fe.ccoo.es

PALENCIA

Plaza Abilio Calderón 4,
Teléfono: 979741417
sepalencia@fe.ccoo.es

SALAMANCA

Arco de la Lapa 2, 4º - 37001
Teléfono: 923270490
sesalamanca@fe.ccoo.es

SEGOVIA

Severo Ochoa 2 - 40002
Teléfono: 921444653
sesegovia@fe.ccoo.es

SORIA

Vicente Tutor 6 - 42001
Teléfono: 975233644
sesoria@fe.ccoo.es

VALLADOLID

Plaza Madrid 4, 5º - 47004
Teléfono: 983291617 - 307542
sevalladolid@fe.ccoo.es

ZAMORA

Plaza de Alemania 1, 5º
Teléfono: 980522778
sezamora@fe.ccoo.es

CATALUÑA

BARCELONA

Vía Layetana, 16, 4º - 08003
Teléfono: 934812842 - Fax: 93 268 42 72
ensepublica@ccoo.cat

GIRONA

Miguel Blay 1, 5º - 17001
Teléfono: 972483325
ensegirona@ccoo.cat

LLEIDA

Avda. Blondell 35, 2º - 25002
Teléfono: 973263666
enselleida@ccoo.cat

TARRAGONA

Auguto 48, bajo - 43003
Teléfono: 977239814 - 231222
ensetarragona@ccoo.cat

EUSKADI

ÁLAVA

Castilla, 50 - 01007 [Gasteiz]
Teléfono: 945131322 - 131305
irakaskuntzaara@euskadi.ccoo.es

GIPIZKOA

Carlos I, 1 - 3 bajo - 20011 [Donosti]
Teléfono: 943446916
irakaskuntzagip@euskadi.ccoo.es

BIZKAYA

Uribitarte 4, 5º - [Bilbao]
Teléfono: 944243424
irakaskuntzabiz@euskadi.ccoo.es

EXTERIOR

Plaza de Cristino Martos 4, 4ª planta
28015 [Madrid]
Teléfono: 915409326
exterior@fe.ccoo.es



EXTREMADURA

BADAJOS

Avda. de Colón, 6, Primera Planta - 06001
Teléfono: 924224104
sebadajoz@fe.ccoo.es

CÁCERES

Obispo Ciriaco Benavente, 2 - 10001
Teléfono: 927223534 - 227279
secaceres@fe.ccoo.es

MÉRIDA

Avda. Juan Carlos I, 47 - 06800 [Mérida]
Teléfono: 924330018
Fax: 924330253
femerida@fe.ccoo.es

PLASENCIA

Calle Cayetano García Martín, 2
10600 [Plasencia]
Teléfono: 927424086
Fax: 927410708
seplasencia@fe.ccoo.es

ILLES BALEARS

Françesc de Borja i Moll,3
07003 [Palma de Mallorca]
Teléfono: 971726060 - 726061
ensenyament@ccoo.illes.balears.net

ISLAS CANARIAS

GRAN CANARIA

Avda. 1º de mayo 21, 3º izquierda
35002 [Las Palmas]
Teléfono: 928447531
enseñanza.gc@canarias.ccoo.es

TENERIFE

Méndez Nuñez 84, 8º - 38001 [Santa Cruz]
Teléfono: 922604784
feenseñanza.ic@canarias.ccoo.es

GALICIA

A CORUÑA

Avda. Alfonso Molina, Km 2 - 3º Andar 15008
Teléfono: 981 145895 / Fax: 981 145899
scensino.coru@galicia.ccoo.es

LUGO

Rolda da Muralla, 58 - 5º Andar 27002
Teléfono: 982 221060 / Fax: 982 245907
scensino.lugo@galicia.ccoo.es

SANTIAGO

Rúa Miguel Ferro Caaveiro, 8 - 1º Andar 15707
Telf. 981 551836 / Fax. 981 551831
ensino.stgo@galicia.ccoo.es

VIVEIRO

Rúa García Dóriga, s/n 27850
Telf. 982 561001 / Fax. 982 561025
ucamari@galicia.ccoo.es

FERROL

Rúa María, 42/44 - 3º Andar 15402
Telf. 981 369336 / Fax. 981 350353
scensino.ferrol@galicia.ccoo.es

OURENSE

Parque San Lázaro, 12 - 3º Andar 32003
Telf. 988 392256 / Fax. 988 251400
scensino.oure@galicia.ccoo.es

PONTEVEDRA

Rúa Pasantería, 1- 2º Andar 36002
Telf. 986 866276 / Fax. 986 869784
scensino.pont@galicia.ccoo.es



O BARCO

Praza de España, 2 - baixo esq. 32300
Telf. 988 322034 / Fax. 988 325159
ensino.valde@galicia.ccoo.es

VIGO

Rúa das Teixugueiras, 11 - entrechán 36212
Telf. 986 246847 / Fax. 986 246848
scensino.vigo@galicia.ccoo.es

VERÍN

Praza do concello, s/n 32600
Telf. 988 410641 / Fax. 988 410641
isverin@galicia.ccoo.es

LA RIOJA

Avda Pío XII, 33- 2ª planta, despacho 51
26003 [Logroño]
Teléfonos: Directo Enseñanza: 941238191
Centralita: 941238144, extensión 260
ferioja@fe.ccoo.es

MADRID

Lope de Vega 38, 4º - 28014
Teléfono: 915368791
frem@usmr.ccoo.es

MURCIA

Corbalán 4 - 30005
Teléfono: 964219080
femurcia@fe.ccoo.es

NAVARRA

Avda. Zaragoza 12, 5ª planta - 31003
Teléfono: 948153230
senavarra@navarra.ccoo.es

PAÍS VALENCIÀ

ALICANTE

Av. Salamanca, 33 bajo - 03005
Teléfono: 965982584
ensealacanti@pv.ccoo.es

CASTELLÓN

Plaza de las Aulas 6 - 12001
Teléfono: 964226016 - 226066
ensecastello@pv.ccoo.es

VALENCIA

Plaza Nápoles i Sicilia 5, 2º - 46003
Teléfono: 963882100 - 882155
enseyament@pv.ccoo.es

CEUTA

Alcalde Fructuoso Miaja 1, 2ª planta - 51001
Teléfono: 956516243
seceuta@fe.ccoo.es

MELILLA

Plaza Primero de Mayo 1, 3º - 52003
Teléfono: 952676535 - 676189
semelilla@fe.ccoo.es



ANEXO 1

PROTOCOLO PARA FAVORECER UN CENTRO EDUCATIVO DESDE LA INCLUSIÓN DE TODOS SUS AGENTES INDISTINTAMENTE DE SU ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

El centro situado en la localidad de reconoce y valora la diversidad del alumnado así como del profesorado de este centro.

El centro se compromete a:

- 1 Crear un entorno de respeto a la orientación sexual y la identidad de género de todo el alumnado así como de todos los trabajadores y trabajadoras que forman parte de la plantilla de este centro, garantizándose la dignidad e igualdad de derechos para todos los niños y niñas, y para toda la plantilla.
- 2 Incorporar propuestas de trabajo para desarrollar en el aula y en el centro a favor de la diversidad.
- 3 Celebrar los días 1 de diciembre, 17 de mayo y día del orgullo.
- 4 Utilizar un lenguaje inclusivo que no sea ni homófobo, ni sexista y realizar tantas acciones que se tengan que llevar a cabo para erradicar el lenguaje peyorativo de contenido sexista y homófobo, así como la utilización de términos neutros que no presupongan la heterosexualidad del alumnado.
- 5 Incorporar materiales escolares tanto en el aula como en los espacios de utilización colectiva sobre diversidad afectiva y sexual, biblioteca de centro, biblioteca de aula, videoteca, tanto para alumnado como para profesorado.
- 6 Trabajar por la no discriminación de ningún niño, niña, joven o adulto de nuestro colegio por cualquier motivo sea por razón de sexo, etnia, discapacidad orientación sexual e identidad de género.

El profesorado se compromete a:

- 1 Llevar a cabo cursos de formación sobre diversidad afectiva y sexual.
- 2 Utilizar en el aula un lenguaje inclusivo, neutro, no dando por hecho la heterosexualidad del alumnado.
- 3 Favorecer un ambiente de inclusión en el aula en donde se pueda abordar la diversidad afectiva y sexual desde la naturalidad.
- 4 Atender la diversidad familiar como elemento importante a tener en cuenta.
- 5 Incorporar pautas de actuación a favor de la diversidad en la programación de aula.
- 6 Dar transversalidad a los contenidos de cada una de las áreas curriculares, diferenciando entre Educación Infantil, Primaria y Secundaria.

El alumnado se compromete a:

- 1 Respetar a todos los compañeros y compañeras como personas diferentes entre sí pero con un fin común.
- 2 No utilizar términos despectivos que puedan herir a los compañeros o compañeras.
- 3 Conocer los diferentes tipos de familia.
- 4 Consultar las dudas que tenga respecto a la homosexualidad o transexualidad.
- 5 Participar en todas las actividades de centro que tienen que ver con la diversidad afectiva y sexual.

Las familias se comprometen a:

- 1 Difundir el protocolo de actuación a todas las familias de aquellos niños y niñas que ingresen en el colegio por primera vez.
- 2 Realizar charlas de formación de padres y madres con el colectivo de referencia de la localidad.
- 3 Participar activamente en las actividades programadas para el día 1 de diciembre, 17 de mayo y el día del orgullo.
- 4 Conocer y respetar los diferentes modelos de familias, no presuponiendo la familia como un modelo heteronormativo.
- 5 Utilizar un lenguaje en casa a favor de la inclusión, desde la tolerancia y la eliminación de términos despectivos de carácter sexista y homófobo.

Por tanto y para que conste firmamos el siguiente protocolo a favor de la diversidad afectiva sexual

En a de de

firmado:

director/ directora:

representación alumnado:

AMPA:



ANEXO 2

COMUNICACIÓN LEGAL A LA EMPRESA: A/A DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Yo, D/D^a:, con D.N.I.:

Categoría profesional:

con N^o Afiliación S.S.:

DE CONFORMIDAD con el Art. 53.8 del **Convenio Colectivo Estatal 2009-2012 de las Empresas de Seguridad**, que establece la obligatoriedad de comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio y demás circunstancias que puedan afectar a la actividad laboral,

RECLAMANDO la observancia del Art. 6-Bis del Convenio Colectivo **Estatal 2009-2012 de las Empresas de Seguridad**, que dice:

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

RECLAMANDO igualmente el cumplimiento del Art. 4.2, Letras c) y e), del **Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, que dice:

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



RECLAMANDO el cumplimiento del Art. 17.1 del **Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, que dice:

1. 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 por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

OBSERVANDO que, conforme a los **“Principios de Yogyakarta de la O.N.U.”** la legislación internacional de derechos humanos afirma que todas las personas, con independencia de su identidad de género, tienen el derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos. Que la aplicación de los derechos humanos existentes debe tener en cuenta las situaciones y experiencias específicas de personas de diversas **identidades de género**. Que la legislación internacional de derechos humanos impone una absoluta prohibición de la discriminación en lo concerniente al pleno disfrute de todos los derechos humanos, civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Que el respeto al derecho a la identidad de género es esencial para la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, y que los Estados deben adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar los prejuicios y las prácticas que se basen en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, o en roles estereotipados para hombres y mujeres,

OBSERVANDO igualmente que el **“Principio de Yogyakarta de la O.N.U. Núm. 12”** establece taxativamente que:

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o **identidad de género**.



MANIFIESTO:

PRIMERO

Que conforme al procedimiento legal establecido en la **Ley 3/2007, Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención Relativa al Sexo de las Personas**, he promovido expediente gubernativo para que se proceda a la rectificación de la mención registral de sexo en la inscripción de mi nacimiento, y al cambio de mi nombre propio, basándome en el hecho de que me ha sido diagnosticada DISFORIA DE GÉNERO, y he sido tratado/a médicamente para acomodar mis características físicas a las correspondientes al sexo reclamado.

SEGUNDO

Que con fecha.....se me ha expedido un nuevo D.N.I. [que mantiene el mismo número], que acredita mi **Sexo Legal** como....., y como mi **Nombre Propio** el de.....

TERCERO

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1. LEY 3/2007, de 15 de marzo, Reguladora de la Rectificación Registral de la Mención Relativa al Sexo de las Personas:

Artículo 5. Efectos.

1. La resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo tendrá efectos constitutivos a partir de su inscripción en el Registro Civil.
2. La rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición.
3. El cambio de sexo y nombre acordado no alterará la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral.

2. LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

Artículo 1. Objeto de la Ley.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica,



social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral
3. LEY 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social:

Artículo 40. Modificaciones del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Uno. El artículo 96 del texto refundido de la **Ley de Procedimiento Laboral** queda redactado de la siguiente forma:

«Artículo 96.

En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad



u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.»

Dos. El artículo 181 del texto refundido de la **Ley de Procedimiento Laboral** queda redactado de la siguiente forma:

«**Artículo 181.**

Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.»

Artículo 41. Modificaciones del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Uno. El apartado 12 del artículo 8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social queda redactado de la siguiente forma:

«12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

Dos. Se añade un apartado 13 bis al artículo 8 de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** que queda redactado de la siguiente forma:

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

4. LEY ORGÁNICA 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, que recoge una serie de derechos fundamentales de los ciudadanos como son el derecho de acceso, **el Derecho de Rectificación**, de cancelación y oposición de sus datos.



En virtud de lo manifestado, y en cumplimiento de los preceptos legales invocados y del resto de la legalidad vigente,

SOLICITO:

Que se tenga por realizada la presente COMUNICACIÓN LEGAL y se tomen las medidas necesarias y oportunas para:

- 1º. La Rectificación inmediata e irreversible, en todos los Documentos Personales o Profesionales obrantes en las oficinas de la empresa que la contuvieren, de la mención relativa al Sexo de el/la solicitante, haciendo constar el de [femenino o mujer], en vez de [masculino u hombre] o de [masculino u hombre] en vez de [femenino o mujer]
- 2º. El Cambio de Nombre Propio de....., por el de.....
- 3º. Observar, en cualquier trato personal o comunicación escrita desde la recepción de la presente, la protección que otorga la Ley a los datos de carácter personal del/ la trabajador/a, y la prohibición expresa de su difusión indebida, dispensando al/la trabajador/a un trato respetuoso y correspondiente a su género.
- 4º. En evitación de las infracciones y sanciones que establecen las leyes laborales, el Mantenimiento Completo de las Condiciones de Trabajo actuales o pre-existentes, sin que quepa alegar motivo alguno para su modificación desde esta fecha.

En a..... de..... de.....



TRANSEXUALIDAD
Y CENTRO DE TRABAJO:
UNA CUESTIÓN SINDICAL



**@ACTIVATE
CONCCOO**



enseñanza

**www.fe.ccoo.es
juventud@fe.ccoo.es**