

Quintanilla Navarro, R. Y.  
Sempere Navarro, A.V.  
*Directores*

# LOS CONTENIDOS LABORALES EN LAS NUEVAS LEYES SOCIALES

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,  
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,  
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,  
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,  
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,  
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero,  
para la igualdad real y efectiva de las personas trans  
y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



## Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,  
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,  
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,  
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,  
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,  
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero,  
para la igualdad real y efectiva de las personas trans  
y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web [www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com) o por teléfono en el 917021970 / 932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.  
Para mayor información, véase [www.dykinson.com/quienes\\_somos](http://www.dykinson.com/quienes_somos).

© Los autores

Editorial DYKINSON, S.L.  
Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykison.es> / <http://www.dykinson.com>

ISBN: 979-13-7006-098-5  
Depósito Legal: M-5673-2025  
DOI: <https://doi.org/10.14679/3733>

ISBN electrónico: 979-13-7006-465-5

Maquetación:  
Besing Servicios Gráficos S.L.  
[besingsg@gmail.com](mailto:besingsg@gmail.com)

# Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,  
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,  
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,  
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,  
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,  
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero,  
para la igualdad real y efectiva de las personas trans  
y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Quintanilla Navarro, R. Y.  
Sempere Navarro, A.V.

*Directores*

## Autores

Alarcón Castellanos, M<sup>a</sup>. M.

Boró Herrera, F.

Charro Baena, P.

Duro Carrión, S.

García Gil, M.B.

González García, S.

Lasaosa Irigoyen, E.

Mateos y de Cabo, O. I.

Merino San Román, J. C.

Morales Vállez, C.

Ortiz de Solórzano Aurusa, C.

Pérez Campos, A.I.

Quintanilla Navarro, R. Y.

Ramo Herrando, M. J.

Romeral Hernández, J.

Sempere Navarro, A. V.

**Ciencias Jurídicas y Sociales**

Ciencias de la Salud

Ciencias Experimentales y Tecnología

Ingeniería y Arquitectura

Arte y Humanidades

# Índice

<b>Prólogo</b> .....	13
Carmen Sánchez Trigueros	
<b>Capítulo I. Las nuevas leyes sociales desde la perspectiva de sus contenidos laborales</b> .....	19
Quintanilla Navarro, R. Y. - Sempere Navarro, A. V.	
I. INTRODUCCIÓN .....	20
II. LEY ORGÁNICA 8/2021, DE 4 DE JUNIO, DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA (LOPIVI).....	23
1. <i>Principios internacionales inspiradores</i> .....	23
2. <i>Una tendencia normativa persistente</i> .....	25
3. <i>Alcance de la LOPIVI</i> .....	25
III. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN (LITND) .....	27
1. <i>Antecedentes y objetivos</i> .....	27
2. <i>Caracteres generales</i> .....	28
3. <i>Motivos de discriminación proscritos</i> .....	29
4. <i>Dinámica de la tutela</i> .....	42
5. <i>Tipos de discriminación</i> .....	43
6. <i>La acción positiva</i> .....	46
7. <i>La indemnidad</i> .....	47
8. <i>Contenidos laborales adicionales</i> .....	50
IV. LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (LOGILS) .....	52
1. <i>Alcance general y contexto</i> .....	52
2. <i>Principales aspectos laborales</i> .....	54
V. LEY ORGÁNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO (LOSSR) .....	57
1. <i>Caracterización general y contexto</i> .....	57
2. <i>Principales aspectos sociolaborales</i> .....	58
VI. LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI (LEY LGTBI) .....	59

1.	<i>Caracterización general y contexto</i> .....	59
2.	<i>Principales aspectos sociolaborales</i> .....	60
VII.	APUNTE FINAL .....	61
<b>Capítulo II.</b>	<b>Supervisión de la contratación de los centros educativos</b> .....	65
	Duro Carrión, S.	
I.	INTRODUCCIÓN .....	65
II.	ANTECEDENTES Y CONTEXTO NORMATIVO .....	67
III.	PRINCIPIOS Y DERECHOS EN LIZA .....	71
IV.	DE LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA, LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN Y EL COORDINADOR/A DE BIENESTAR Y PROTECCIÓN .....	75
V.	DE LA SUPERVISIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS .....	78
VI.	DE LA FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y RESPONSABILIDAD DIGITAL .....	81
VII.	CONCLUSIONES .....	83
VIII.	BIBLIOGRAFÍA .....	85
<b>Capítulo III.</b>	<b>Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia</b> .....	87
	Morales Váñez, C.	
I.	EL ARTÍCULO 57.3 DE LA LOPIVI .....	87
II.	EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR .....	91
III.	INCIDENCIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS .....	92
IV.	LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL .....	97
V.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INEPTITUD DEL TRABAJADOR .....	98
VI.	INCIDENCIA EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO .....	98
VII.	LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EMPLEADORA .....	99
VIII.	BIBLIOGRAFÍA .....	100
<b>Capítulo IV.</b>	<b>Ampliación del ámbito subjetivo de aplicación frente a la igualdad y a la no discriminación y medidas de protección y de garantía en la LITND</b> .....	101
	Mateos y de Cabo, O. I.	
I.	EL PRINCIPIO BÁSICO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978, EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA .....	101

II.	EL PROBLEMA JURÍDICO DEL RANGO NORMATIVO DE LA LITND: ¿ES VERDADERAMENTE INTEGRAL COMO DESARROLLO NORMATIVO DEL ART. 14 CE? .....	109
III.	LA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN FRENTE A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA LITND .....	116
IV.	LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE GARANTÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN .....	125
<b>Capítulo V. Conceptos y categorías jurídicas sobre discriminación y su interpretación</b> .....		135
Charro Baena, P.		
I.	LAS CATEGORÍAS DE DISCRIMINACIÓN Y SUS CONCEPTOS .....	135
1.	<i>Discriminación directa y discriminación indirecta</i> .....	137
2.	<i>Discriminación por asociación y discriminación por error</i> .....	138
3.	<i>Discriminación múltiple e intersectorial</i> .....	143
4.	<i>Actuaciones discriminatorias</i> .....	145
II.	LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA .....	149
III.	INTERPRETACIÓN DE LA NORMA Y PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA .....	151
IV.	BIBLIOGRAFÍA .....	152
<b>Capítulo VI. El acceso al empleo en la LITND</b> .....		155
Alarcón Castellanos, M <sup>a</sup> . M.		
I.	INTRODUCCIÓN .....	155
II.	ALCANCE DEL DEBER DE TRATO IGUAL Y LA PROHIBICION DE DISCRIMINAR EN EL ACCESO AL EMPLEO CONTENIDA EN LA LITND .....	156
1.	<i>Aproximación al deber de igualdad de trato y no discriminación</i> .....	156
2.	<i>El deber de trato igual y las medidas de discriminación positiva</i> .....	159
3.	<i>Aproximación a los factores discriminatorios de la LITND</i> .....	163
4.	<i>Aproximación a los tipos de discriminación a la luz de la LITND</i> .....	164
III.	ÁMBITOS A LOS QUE ALCANCE LA PROHIBICIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO .....	167
1.	<i>La dimensión privada en el acceso al empleo</i> .....	168
2.	<i>La dimensión pública en el acceso al empleo</i> .....	173
3.	<i>El acceso al empleo autónomo</i> .....	175
IV.	CONTROL DEL RESPETO DEL DEBER DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR LA LITND Y CONSECUENCIAS DE SU INCUMPLIMIENTO .....	175
V.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL ACCESO AL EMPLEO .....	180
1.	<i>La inteligencia artificial y el acceso al empleo</i> .....	180
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	184

<b>Capítulo VII. Nuevas obligaciones para las empresas</b> .....	187
Merino San Román, J. C.	
I. INTRODUCCIÓN .....	187
II. OBJETIVOS DE LA LITND .....	189
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO DE LA NORMA DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL .....	190
IV. ACCESO AL EMPLEO POR CUENTA AJENA, PÚBLICO O PRIVADO .....	193
V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN.....	195
VI. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	197
VII. INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	198
VIII. OBLIGACIONES PARTICULARES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL .....	201
IX. AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	202
X. APUNTE FINAL .....	204
XI. BIBLIOGRAFÍA .....	205
 <b>Capítulo VIII. Nuevo papel de la representación legal de la plantilla en materia de responsabilidad social corporativa</b> .....	207
Ramo Herrando, M. J.	
I. INTRODUCCIÓN .....	207
II. ASPECTOS LABORALES DE LA LITND .....	208
III. COMPETENCIAS DE LA RLPT EN MATERIA RETRIBUTIVA .....	210
IV. NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND .....	212
1. <i>Igualdad de trato y no discriminación en la negociación colectiva</i> .....	212
2. <i>Las acciones de responsabilidad social en la empresa</i> .....	213
3. <i>Las medidas de acción positiva</i> .....	216
4. <i>Los códigos de conducta y buenas prácticas</i> .....	218
5. <i>Especial referencia al colectivo LGTBI</i> .....	219
V. LAS NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND SIN REFLEJO EN EL ARTÍCULO 64 ET .....	221
VI. A MODO DE CONCLUSIÓN.....	222
 <b>Capítulo IX. Plan anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social</b> .....	225
Boró Herrera, F.	
I. INTRODUCCIÓN .....	225
II. PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2021-2023 .....	226

I.	<i>Eje 1.2 La igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo.</i> .....	228
III.	PLAN INTEGRADO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA 2023.....	229
IV.	SANCIONES PROPUESTAS POR EL OEITSS EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y DE HOMBRES Y DE OTRO TIPO DE DISCRIMINACIONES (2016-5/2023).....	233
V.	ACTUACIONES EN OTROS COLECTIVOS AFECTADOS POR LA DISCRIMINACIÓN.....	237
VI.	CONCLUSIONES.....	238
VII.	BIBLIOGRAFÍA.....	239
VIII.	ANEXO.....	241
 <b>Capítulo X. Obligaciones empresariales de prevención y sensibilización en el ámbito laboral</b> .....		243
Romeral Hernández, J.		
I.	CUESTIONES PREVIAS.....	243
II.	OBLIGACIÓN DEL EMPRESARIO DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	245
I.	<i>Ámbito objetivo de la obligación</i> .....	247
2.	<i>Ámbito subjetivo de la obligación</i> .....	249
3.	<i>Ámbito espacial</i> .....	249
III.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	250
I.	<i>Plan de prevención</i> .....	251
2.	<i>Evaluación de riesgos</i> .....	252
3.	<i>Información</i> .....	255
IV.	MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN.....	256
I.	<i>Formación</i> .....	256
2.	<i>Código de buenas prácticas</i> .....	258
V.	GESTIÓN DEL RIESGO.....	260
I.	<i>Protocolos de actuación</i> .....	260
2.	<i>Resolución de conflictos</i> .....	261
3.	<i>Sistema de seguimiento y control</i> .....	264
VI.	COLABORACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	265
VII.	DISTINTIVO EMPRESARIAL.....	267
VIII.	BIBLIOGRAFÍA.....	268

<b>Capítulo XI. Bonificación del 100% de la cuota empresarial si contrata a sustituto/a de víctima de violencia sexual</b> .....	271
García Gil, M. B.	
I.    INTRODUCCIÓN.....	271
II.   CONCEPTO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL.....	273
III.  BONIFICACIÓN DE LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL CONTRATO DE SUSTITUTO/A DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL.....	277
IV.  OTRAS MEDIDAS LABORALES CONTENIDAS EN LA LEY 10/2022.....	281
<b>Capítulo XII. Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia sexual</b> .....	285
González García, S.	
I.    La garantía integral de la libertad sexual.....	285
1.    Ámbito de aplicación.....	286
2.    El carácter integral y transversal de la norma.....	287
II.   Derechos laborales.....	288
1.    Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta ajena.....	289
2.    Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta propia.....	295
3.    Derechos reconocidos a las funcionarias.....	296
III.  Derechos en materia de Seguridad Social.....	297
IV.  Conclusiones.....	303
V.    BIBLIOGRAFÍA.....	303
<b>Capítulo XIII. Las nuevas situaciones especiales de Incapacidad Temporal traídas por la Ley Orgánica de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo</b> .....	305
Lasaoa Irigoyen, E.	
I.    INTRODUCCIÓN.....	305
II.   MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA.....	306
1.    Definición.....	306
2.    Régimen jurídico: particularidades.....	309
III.  INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.....	312
1.    Definición.....	312
2.    Régimen jurídico: particularidades.....	314
IV.  GESTACIÓN DESDE LA SEMANA TRIGÉSIMO NOVENA.....	315
1.    Definición.....	315
2.    Régimen jurídico: particularidades.....	317
V.    REFLEXIONES FINALES.....	318

<b>Capítulo XIV. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.</b>	
<b>Análisis del art. 14 de la ley LGTBI</b> .....	321
Pérez Campos, A. I.	
I. INTRODUCCIÓN .....	321
II. LA PROTECCIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI .....	323
1. <i>Delimitación conceptual</i> .....	324
2. <i>Antecedentes</i> .....	326
III. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI .....	332
1. <i>Obligaciones de las Administraciones Públicas</i> .....	333
2. <i>Medidas de Apoyo y Promoción</i> .....	338
IV. EL IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI .....	343
V. REFLEXIÓN FINAL .....	345
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	346
<b>Capítulo XV. Integración sociolaboral de las personas trans</b> .....	349
Ortiz De Solórzano Aurusa, C.	
I. INTRODUCCIÓN .....	349
II. ENTORNO NORMATIVO .....	351
III. PRECISIONES TERMINOLÓGICAS .....	354
IV. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS EN LA LEY LGTBI .....	357
1. <i>Medidas en el ámbito laboral para la integración sociolaboral de las personas trans</i> .....	357
2. <i>La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans</i> .....	362
V. CONCLUSIÓN .....	363
VI. BIBLIOGRAFÍA .....	365
VII. DOCUMENTACIÓN .....	366

# Prólogo

**Carmen Sánchez Trigueros**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.  
Directora de la Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*

DOI: <https://doi.org/10.14679/3717>

El Grupo de investigación de alto rendimiento en Relaciones Laborales y Protección Social en el siglo XXI de la Universidad Rey Juan Carlos (cuyo acrónimo es URJC-LAB), coordinado por la catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Raquel Yolanda Quintanilla Navarro, fue reconocido con la más alta categoría de calidad dentro de los Grupos de Investigación de la Universidad a la que pertenece, el 20 de junio de 2020. Actualmente, dicho Grupo ha superado el proceso de reevaluación de los grupos de investigación reconocidos, habiendo obtenido, de nuevo, el reconocimiento como tal con la categoría de Alto Rendimiento para los próximos tres años.

Este Grupo de investigación está formado por 33 investigadores, que han intervenido en 19 Proyectos de investigación en los últimos diez años, tiene reconocidos 54 sexenios de investigación, 4 sexenios de transferencia, 109 quinquenios y 78 menciones favorables de Docencia. La composición de dicho Grupo de Alto Rendimiento incluye profesores universitarios en sus distintas escalas funcionariales y laborales, además de expertos miembros de la judicatura y profesionales del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, ofreciendo un perfil completo que enriquece sus posibilidades como colectivo investigador.

Desde que, en la Convocatoria URJC 2018, se reconoció el Grupo de Alto Rendimiento URJC-LAB, cada año se ha venido celebrando una Jornada de

Investigación. En concreto, la III Jornada de Investigación del Grupo, titulada “Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales”, tuvo lugar el pasado 14 de junio de 2023. Las ponencias de dicha Jornada se publican en el presente libro colectivo, el tercero del Grupo URJC-LAB.

En la Jornada de la que surge el presente libro colectivo, se desarrollaron cinco Mesas Redondas, correspondientes con otros tantos bloques temáticos de la máxima actualidad. El punto en común a todas ellas es que incorporan aspectos jurídico-laborales relacionados con la igualdad y no discriminación, en los que conviene detenerse para realizar un estudio en profundidad que permita conocer los cambios que operan en las normas existentes hasta el momento. A su través aparecen tratados detenidamente los contenidos de naturaleza jurídico-laboral presentes en las Leyes sociales siguientes:

- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

*La Introducción.*- La obra que ahora se prologa, comienza con el capítulo titulado “Las nuevas leyes sociales desde la perspectiva de sus contenidos laborales”, en el que los profesores Antonio Sempere y Yolanda Quintanilla justifican el enfoque de la obra colectiva y abordan los aspectos más relevantes de las normas en cuestión. De su compromiso con la materia examinada dice mucho el tramo final de su exposición: “Deseamos que el estudio crítico de las cinco leyes mencionadas permita conocer sus fortalezas y carencias, para determinar qué mejoras se pueden mantener y qué contenidos han de ser modificados. Esperamos que esta obra aporte un granito más de arena, que se sume al esfuerzo común por avanzar en el camino hacia una igualdad e inclusión social de calidad”.

A continuación, la obra se distribuye en distintos capítulos en torno a los cinco textos normativos anteriormente indicados.

*La LO sobre protección a infancia y adolescencia.*- En primer lugar, respecto de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, la profesora Susana Duro se detiene en la regulación de la supervisión de la contratación de los centros educativos. La norma constituye una

garantía para el libre desarrollo de la personalidad del menor en todos los ámbitos de la sociedad. La educación, estrechamente vinculada a la libertad, es el instrumento idóneo para garantizar una formación integral y ese pleno y libre desarrollo de la personalidad. La supervisión de las empresas contratadas por centros educativos se integra en la obligación constitucional de los poderes públicos de promover las condiciones para que libertad, pluralismo, justicia, e igualdad del individuo en los grupos en que se integra, como valores constitucionales, sean efectivos en entornos seguros para infancia y adolescencia.

Seguidamente, la profesora Concepción Morales reflexiona sobre la modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia. Debe partirse de que las profesiones, oficios y actividades que implican contacto habitual con personas menores de edad, lo son todas aquellas, retribuidas o no, que por su propia naturaleza conllevan el trato repetido, directo y regular -y no meramente ocasional- con niños, niñas o adolescentes.

*La Ley Integral sobre Igualdad.*- En relación con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se estudian seis temas principales.

- 1º) La ampliación de los supuestos de discriminación corre a cargo del profesor Óscar Mateos. También aborda las medidas de protección y de garantía de la igualdad y la no discriminación pues, como dice la exposición de motivos, en nuestro país el problema no es la regulación de esta materia sino la defensa del cumplimiento de las normas que la desarrollan.
- 2º) Los conceptos y categorías jurídicas sobre discriminación y su interpretación son desarrollados por la profesora Pilar Charro. Basta la mención de los tópicos para apreciar su trascendencia: discriminación directa o indirecta; por asociación y por error; múltiple e intersectorial; actuaciones discriminatorias; acciones positivas; principio de norma mínima.
- 3º) El acceso al empleo es estudiado por la profesora Mar Alarcón. A pesar de que la mayor parte de las decisiones contrarias al principio de igualdad de trato se manifiestan dentro de la vida de la relación laboral propiamente dicha, quien aspira a un puesto vacante también puede sufrir discriminación. Por ello, se necesario analizar el régimen jurídico aplicable a estos supuestos, el ámbito de la prohibición de no discriminación en el acceso al empleo y el control de los actos y decisiones discriminatorias, así como las consecuencias y responsabilidades que pueden ser exigidas a los sujetos responsables. Se hace una aproximación también al novedoso ámbito de la IA.

- 4º) Las nuevas obligaciones para las empresas están a cargo del profesor Juan Carlos Merino. Repasa los objetivos de la ley desde la vertiente laboral y de seguridad social y de acceso al empleo. A continuación, examina las medidas de protección y reparación así como las directrices que la norma establece en el ámbito de la negociación colectiva. Por último, se realiza un estudio de las infracciones y sanciones, así como la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No discriminación.
- 5º) El nuevo papel de la representación legal de la plantilla en materia de responsabilidad social corporativa aparece elaborado por la profesora María José Ramo. La LITND ha introducido una obligación tanto para las empresas como para los representantes legales de la plantilla: no establecer en los convenios colectivos o acuerdos colectivos, limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas discriminatorias a las que se refiere la propia ley.
- 6º) El Plan anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social se examina por el profesor Fernando Boró. Pone especial énfasis en la igualdad efectiva de mujeres y hombres contemplada en el artículo 9º de la Ley. El estudio parte de la información proporcionada por el OEITSS correspondiente a un lapso temporal amplio: de 2016 a mayo de 2023, y que concluirá si la actividad de este organismo en la materia ha sido eficaz y adecuada al respecto.

*La LO sobre libertad sexual.*- La tercera de las normas legales estudiadas en el presente libro colectivo es la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Son tres los estudios que alberga.

- 1º) La profesora Josefa Romeral examina las obligaciones empresariales de prevención y sensibilización en el ámbito laboral. Dada la amplitud del fenómeno sociolaboral, el trabajo analiza de manera pormenorizada el contenido de la obligación de prevención y sensibilización encomendada al empresario, así como los procesos a seguir para su implementación; desde el compromiso empresarial y evaluación de riesgos a la gestión del conflicto en caso de materializarse el riesgo, y todo ello desde una visión integrativa de género.
- 2º) La bonificación del 100% de la cuota empresarial cuando se contrata a sustituto/a de víctima de violencia sexual está estudiada por la profesora Begoña García. La violencia sexual se define en el art. 3 de la LOGILS como “cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo

el ámbito digital”. De ahí que se haya afirmado que “la norma enumera un listado *numerus apertus* de manifestaciones de violencia sexual”.

- 3º) El profesor Sergio González aborda los derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencias sexuales. La Ley introdujo una serie de derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencias sexuales, equiparándolas a las víctimas de violencia de género o de terrorismo. En este artículo se realiza una revisión de las principales novedades.

*La LO sobre interrupción del embarazo.*- La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo también es objeto de atención, en concreto, en el contenido relativo a las nuevas situaciones especiales de incapacidad temporal traídas por la Ley orgánica citada, contenido en el que se detiene la profesora Elena Lasaosa.

*La Ley sobre protección LGTBI.*- La última de las normas legales analizadas en su contenido laboral en la presente publicación es la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El análisis del art. 14 de la conocida como ley LGTBI, relativo a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral, es tarea realizada por la profesora Ana Isabel Pérez Campos. Explica cómo la complejidad de las leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad LGTBI puede generar incertidumbre y dificultades para las empresas en su esfuerzo por cumplir con los requisitos legales; de ahí que, una vez más, la negociación colectiva se convierta en la herramienta idónea para avanzar en su aplicación.

Por su parte, la profesora Camino Ortiz de Solórzano dedica su estudio al tema de la integración sociolaboral de las personas trans. Destaca que las empresas deben incluir en los planes de igualdad expresamente a las personas trans –con especial atención a las mujeres de este colectivo–. Esta exigencia debe conectarse con la obligación de las empresas de más de cincuenta trabajadores de contar con plan de igualdad LGTBI, fruto de la negociación colectiva, aunque se remiten importantes materias a la regulación reglamentaria.

**E**n la presente obra colectiva se incluyen quince capítulos de trabajo de investigación en profundidad sobre cinco textos normativos relevantes, cuyo punto en común es que incorporan aspectos jurídico-laborales relacionados con la igualdad y no discriminación, en los que conviene detenerse para conocer los cambios que operan en las normas vigentes hasta el momento. Se trata de las Leyes sociales siguientes: Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia; Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo; y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Esta obra resultará provechosa para los profesionales del Derecho y las Relaciones Laborales, así como para toda persona interesada en los temas relacionados con la igualdad.

