

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 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.

© 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
<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

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^a. 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

Prólogo	13
Carmen Sánchez Trigueros	
Capítulo I. Las nuevas leyes sociales desde la perspectiva de sus contenidos laborales	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
Capítulo II.	Supervisión de la contratación de los centros educativos	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
Capítulo III.	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	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
Capítulo IV.	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	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
Capítulo V. Conceptos y categorías jurídicas sobre discriminación y su interpretación		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
Capítulo VI. El acceso al empleo en la LITND		155
Alarcón Castellanos, M ^a . 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

Capítulo VII. Nuevas obligaciones para las empresas	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
Capítulo VIII. Nuevo papel de la representación legal de la plantilla en materia de responsabilidad social corporativa	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
Capítulo IX. Plan anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social	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
 Capítulo X. Obligaciones empresariales de prevención y sensibilización en el ámbito laboral		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

Capítulo XI. Bonificación del 100% de la cuota empresarial si contrata a sustituto/a de víctima de violencia sexual	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
Capítulo XII. Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia sexual	285
González García, S.	
I. La garantía integral de la libertad sexual.....	285
1. <i>Ámbito de aplicación</i>	286
2. <i>El carácter integral y transversal de la norma</i>	287
II. Derechos laborales.....	288
1. <i>Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta ajena</i>	289
2. <i>Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta propia</i>	295
3. <i>Derechos reconocidos a las funcionarias</i>	296
III. Derechos en materia de Seguridad Social.....	297
IV. Conclusiones.....	303
V. BIBLIOGRAFÍA.....	303
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	305
Lasaoa Irigoyen, E.	
I. INTRODUCCIÓN.....	305
II. MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA.....	306
1. <i>Definición</i>	306
2. <i>Régimen jurídico: particularidades</i>	309
III. INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.....	312
1. <i>Definición</i>	312
2. <i>Régimen jurídico: particularidades</i>	314
IV. GESTACIÓN DESDE LA SEMANA TRIGÉSIMO NOVENA.....	315
1. <i>Definición</i>	315
2. <i>Régimen jurídico: particularidades</i>	317
V. REFLEXIONES FINALES.....	318

Capítulo XIV. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.	
Análisis del art. 14 de la ley LGTBI	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
Capítulo XV. Integración sociolaboral de las personas trans	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

Capítulo V.

Conceptos y categorías jurídicas sobre discriminación y su interpretación

Charro Baena, P.

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos

DOI: <https://doi.org/10.14679/3722>

Sumario: I. Las categorías de discriminación y sus conceptos: 1. Discriminación directa y discriminación indirecta. 2. Discriminación por asociación y discriminación por error. 3. Discriminación múltiple e intersectorial. 4. Actuaciones discriminatorias. II. Las medidas de acción positiva. III. Interpretación de la norma y principio de norma mínima. IV. Bibliografía.

I. LAS CATEGORÍAS DE DISCRIMINACIÓN Y SUS CONCEPTOS

La protección jurídica de la discriminación ha sufrido una constante evolución. Y en esa evolución han surgido nuevas categorías jurídicas, por lo que la oportunidad de incluir un precepto en el que, a modo de glosario, se incluyan todos los conceptos de discriminación, así como sus categorías, es algo muy positivo. Se ha llegado a afirmar, no sin razón, que los cambios más trascendentales sobre las relaciones laborales y otras materias competencia de la Jurisdicción Social no derivan de las disposiciones específicamente dedicadas al trabajo por cuenta ajena (art.9), en la negociación colectiva (art.10) y en el trabajo por cuenta propia (art.11), sino de la aplicación de las normas generales a la realidad sociolaboral, por lo que es una ley con futuro¹. Por otra parte, una de las justificaciones que el legislador reconoce en el Preámbulo de la LITND es que es una norma que “tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español”.

1 LOUSADA AROCHENA, J.F.: “LITND, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo”, Revista de Jurisprudencia El Derecho núm. 50, 2022, pág. 1 www.elderecho.com, EDC 2022/730336.

La LITND dedica su artículo 6 a las “Definiciones”, según reza su rúbrica. Dada la vocación universal que tiene la norma, los siguientes conceptos no lo serán “a efectos de esta Ley”², sino comunes para todo el ordenamiento jurídico español. Como en otros muchos aspectos en los que la nueva norma es trasunto fiel del Anteproyecto de Ley integral para la Igualdad de trato y no discriminación de 2011³, salvo alguna cuestión de detalle en la que se han tenido en cuenta las observaciones que, en su momento, hiciera el Consejo General del Poder Judicial⁴, no hay innovación relevante con su homónimo de 2011.

Vaya por delante la ya conocida doctrina del Tribunal Constitucional sobre el art. 14 CE⁵, pudiendo extractarse ciertas ideas que ayudan a aquilatar su exacto alcance: No toda diferencia de trato está prohibida por el ordenamiento jurídico⁶, sino sólo aquella que viene desprovista de una justificación objetiva y razonable⁷. Por tanto, el tratamiento desigual puede existir siempre que quepa calificarlo como razonable, tanto por la causa que lo motiva como por la naturaleza de las propias medidas diferenciadoras⁸. Ahora bien, no todo trato desigual, aun injustificado, supone una discriminación: esta última existe si la diferencia de trato incide en alguna de las causas expresamente prohibidas en la Constitución, en el Estatuto de los Trabajadores⁹ y

2 Como así sucede en el art. 2 del 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. Sobre esta cuestión, véase, MUÑOZ RUIZ, A.B.: “El caso Coleman: un paso más en la construcción del modelo social de discapacidad de la Unión Europea y su extensión a los cuidadores” Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 17 de julio de 2008, *Coleman y otros*, C-303/06”, *Revista Temas Laborales* núm. 101, 2009, págs. 321-339.

3 ROJO TORRECILLAS señala que la historia de esta Ley no empieza el 21 de enero de 2021 con la presentación de una proposición de ley por parte del grupo parlamentario socialista, sino que sus lejanos orígenes se encuentran diez años antes, en 2011, cuando se aprobó por el gobierno, también socialista en aquel entonces, en el Consejo de Ministros celebrado el 27 de mayo, un proyecto de ley cuyo título era idéntico al de la norma aprobada este año, y que finalmente no llegó a debatirse en sede parlamentaria al caducar la iniciativa” (ROJO TORRECILLAS, E.: “Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Una historia que empezó en 2011 y acabó (bien) en 2022. Notas a la LITND de 12 de julio, con especial atención al contenido laboral”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato.html>).

4 <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Consejo-General-del-Poder-Judicial/Actividad-del-CGPJ/Informes/Informe-al-Anteproyecto-de-Ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion>

5 AA.VV.: *Prontuario de doctrina social del Tribunal Constitucional (1981-2005)*, (Dir. A.V. Sempere Navarro, A.I. Pérez Campos. Aranzadi. Coord. M.E. Cuadros Garrido), Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2020.

6 SSTC 52/1987, de 7 mayo (RTC 1987, 52); 136/1987, de 22 julio (RTC 1987, 136).

7 SSTC 67/1982, de 15 noviembre (RTC 1982, 67); 23/1984, de 20 febrero (RTC 1984, 23); 227/1998, de 26 noviembre (RTC 1998, 227); 47/1999, de 22 marzo (RTC 1999, 47).

8 STC 76/1986, de 9 junio (RTC 1986, 76). En el mismo sentido, STC 291/1994, de 27 octubre (RTC 1994, 291).

9 STC 197/2000, de 24 julio (RTC 2000, 197).

ahora en la LITND; prohibición que responde al deseo de combatir el mantenimiento de arraigadas diferencias históricas que han situado a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino abiertamente contrarias a la dignidad de la persona¹⁰. En definitiva, la conducta discriminatoria se cualifica por el resultado peyorativo para el sujeto que la sufre, que ve limitados sus derechos o sus legítimas expectativas por la concurrencia en él de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido expresamente descartada por la Constitución, por su carácter atentatorio a la dignidad del ser humano¹¹.

1. Discriminación directa y discriminación indirecta

El principio general de igualdad de trato y de no discriminación es uno de los principios fundamentales del Derecho de la Unión Europea

El artículo 6 LITND se divide en ocho apartados; los tres primeros se ocupan de conceptualizar distintas formas de discriminación que, a su vez, se agrupan, porque guardan relación entre ellas, de dos en dos.

Comienza aludiendo a la clásica tipología que distingue entre discriminación directa y discriminación indirecta.

Discriminación *directa* es “la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable” por las causas proscritas de discriminación recogidas en el artículo 2.1 de la misma Ley (art. 6.1 LITND). Si se compara con las definiciones que incluyen las Directivas 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, vemos que todos los conceptos incluyen situaciones de desventaja pasadas y futuras, lo que se encuentra en consonancia con la finalidad preventiva que persigue la Ley. La diferencia fundamental con las definiciones europeas es que incorporan al grupo en el que se integra la persona discriminada como ámbito subjetivo de protección.

A esta categoría pertenece la mayoría de las sentencias dictadas por el TJEU en esta materia. En relación con esta cuestión, ha de recordarse que, como ha declarado el Tribunal en varias ocasiones, el despido de una trabajadora por razón de su embarazo constituye una discriminación directa basada en el sexo que es contraria al art.5.1 de la Directiva 76/207¹².

10 STC 166/1988, de 26 septiembre (RTC 1988, 166).

11 STC 173/1994, de 7 de junio (RTC 1994, 173).

12 STJUE 8-11-90, Handelsog Kontorfunktionaerernes Forbund C-179/88 TJUE 5-5-94, Habermann-Beltermann C-421/92 y TJUE 14-7-94, Webb C-32/93.

La discriminación directa, por su gravedad, no admite justificación alguna, incluso si algunas de las argumentaciones esgrimidas por la empresa son razonables desde el punto de vista económico. Por ejemplo, ni siquiera es justificación suficiente el que la trabajadora embarazada no pueda desarrollar su trabajo precisamente por hallarse en ese estado.

La discriminación indirecta —a diferencia de la directa— se cimienta sobre datos puramente estadísticos (de conformidad con la jurisprudencia europea y constitucional), en la que la víctima no es un sujeto en particular, sino a una pluralidad, un colectivo que se ve especialmente perjudicado frente a una disposición general que, a priori, es neutra. Es definida por la LITND, siguiendo la tradición de las Directivas antidiscriminación y las diversas normas internas como aquella que se produce “cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 1” de la propia Ley.

La discriminación indirecta tiene un componente constitutivo que es social, por lo que la mera nulidad del acto discriminatorio detectado en un determinado momento resuelve el conflicto concreto, pero no es probable que remedie la situación social en que la discriminación ha tenido su base. Por ello, este tipo de discriminaciones son la meta de algunos de los modelos más discutidos de medidas antidiscriminatorias, en especial, la acción positiva.

2. *Discriminación por asociación y discriminación por error*

A continuación, el artículo 6 LITND define la discriminación por asociación y la discriminación por error. Son conceptos que tratan de responder a situaciones en las que la tutela antidiscriminatoria tradicional no es suficiente. Ha de señalarse que no se trata de nuevas formas de discriminación, desde el punto de vista objetivo, a añadir a las ya explicadas discriminación directa y discriminación indirecta, sino de una ampliación del ámbito subjetivo de protección de la prohibición de discriminación. Tanto es así, que la discriminación por asociación y la discriminación por error podrán ser directa o indirecta¹³.

Antes de ocuparnos de la definición de la discriminación por asociación, conviene recordar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha jugado un papel esencial en la garantía del derecho a la no discriminación, siendo una de las materias sobre las que se ha pronunciado con mayor frecuencia; asimismo se erige como

13 Excepcionalmente niega esta posibilidad BALLESTER ESCRIG, J.: “Evolución jurisprudencial de la discriminación por asociación: contenido, límites y confrontación con la discriminación por razón de parentesco”, Trabajo y Derecho núm. 69, 2020, www.laleydigital.com, LA LEY 10223/2020.

instrumento fundamental de interpretación de las legislaciones nacionales de transposición¹⁴. Y este es un buen ejemplo de ello. La discriminación por asociación es tributaria de la jurisprudencia del TJUE, en la que se menciona por primera vez en 2008, en la Sentencia de 4 de noviembre, Coleman, asunto C-303/06. En la referida Sentencia, se analiza un supuesto en el que una trabajadora alega discriminación por razón de discapacidad, aunque no es ella la discapacitada, sino su hijo, a quien le proporciona la mayor parte de los cuidados que su estado requiere. La trabajadora, la Sra. Coleman, no es reintegrada en el puesto que había ocupado antes del descanso por maternidad, lo que suponía que tuviera menos flexibilidad horaria; tampoco admitió el empresario la reducción de jornada, siendo objeto de un trato despectivo cuando exigió alguna de estas facilidades.

En esta Sentencia, el TJUE parte de que en Derecho de la Unión no se ha positivizado la discriminación por asociación. Sin embargo, entiende que de la interpretación conjunta de la Directiva puede deducirse que no solo se ha pretendido proteger a la persona en quien concurra una circunstancia prohibida de trato peyorativo, sino también todas las formas de discriminación en función de los motivos contemplados en la norma. Concluyó que la situación constituía una discriminación directa, en aplicación del art. 2.2.a) de la Directiva 2000/78/CE, cuyo objeto es “luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual” en el ámbito laboral, sin que precise expresamente que en la persona trabajadora concurra la situación que motiva la discriminación.

La Sentencia se circunscribía a la discriminación por razón de discapacidad, lo que inevitablemente llevaba a plantearse si esa doctrina era trasladable al resto de las causas de discriminación (por origen racial o etnia, religión, orientación sexual, etc.) o por el contrario limitaba su campo de aplicación a la discapacidad. El TJUE no se pronunciaba directamente sobre esta cuestión, sin embargo, los argumentos expuestos en la Sentencia podían ser trasladables al resto de las causas de discriminación; lo que así ha ocurrido. La doctrina era favorable a la extensión a otras circunstancias respecto de las cuales se prohíbe el trato peyorativo¹⁵.

Si en la Sentencia Coleman declaró que la práctica empresarial constituía una discriminación directa por discapacidad, en la STJUE 16-7-15, CHEZ Razpredelenie Bulgaria C-83/14, se amplía a otro de los motivos de discriminación en razón del

14 PÉREZ CAMPOS, A.I.: “Discriminación por asociación”, en AA.VV., *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, (Dir. Sánchez Trigueros, C.; Coord. Hierro Hierro, F.J. y Kahale Carrillo, T.D.) BOE, Colección Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2018, pág. 226.

15 Tempranamente, SEMPERE NAVARRO, A.V: “Discriminaciones reflejas (El caso de la Sra. Coleman)”. *Legal Today* 2008, <http://www.legaltoday.com/actualidad/noticias/discriminaciones-reflejas-el-caso-de-la-sra-coleman>. Asimismo, entre otros, FERRANDO GARCÍA, M^a.F.: “La circunstancia de parentesco en la tutela antidiscriminatoria laboral”, *Labos*, Vol. 1, núm. 2, 2020, pág. 106.

vínculo familiar, el referido a la etnia; pero es que, además, y esto es lo relevante, aprecia la existencia de una discriminación indirecta. Se trataba de un supuesto en que, en un barrio de Rumanía predominantemente habitado por gitanos romanís, aunque también habitaban persona que no eran de origen gitano, se colocaba el contador del agua en niveles inaccesibles, a más altura de lo habitual (1,70 metros) debido a la gran cantidad de casos de manipulación de medidores que se experimentan en el barrio¹⁶. El TJUE señala que la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, no circunscribe la protección antidiscriminatoria “a una categoría determinada de personas, sino en función de los motivos enunciados en su artículo 1”, en su totalidad.

Por otra parte, la Sentencia CHEZ Razpredelenie Bulgaria es importante porque, aunque tácitamente, admite que la discriminación por asociación se extienda a supuestos en los que no existe vínculo de parentesco o vinculación estrecha entre la persona trabajadora y la persona o grupo que sufre el trato perjudicial; obviamente, el mayor o menor nexo entre las personas implicadas será uno de los tantos indicios que ayudará al juez a tener la convicción de la existencia de discriminación del empresario¹⁷.

Como se ha visto, inicialmente circunscrita la discriminación a un factor de discriminación prohibido (discapacidad) y a la relación estrecha que guarda la persona trabajadora con quien padece discapacidad (parentesco estrecho), la propia jurisprudencia europea ha ido perfilando esta modalidad de discriminación; perfiles ampliados que han sido recogidos por nuestra LITND, aunque se ha de advertir que la discriminación por asociación no es novedosa, pues el 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 (en adelante, RDLeg. 1/2013), ya la contemplaba y definía¹⁸.

La discriminación por asociación, según la nueva norma española, se produce “cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en el apartado primero del artículo 2 de esta ley, es objeto de un trato discriminatorio” (art. 6.2.a) LITND)¹⁹. Como

16 Un comentario a la Sentencia en MORENO CÁLIZ, S.: “Vivir en «barrios gitanos» también margina a quienes no lo son: discriminación por asociación. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 16 de julio de 2015, asunto C-83/14”. RTSS CEF, núm. 392, 2015, págs. 131-134.

17 PÉREEZ CAMPOS A. I.: “Discriminación por asociación”, cit., pág. 232.

18 Art. 2: “e) Discriminación por asociación: existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad.

19 Esto es, por nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad.

se comprueba, partiendo de que la discriminación se basa no en una característica propia de la persona discriminada, sino de otra persona, no se limita a un solo factor de discriminación (discapacidad) sino a todos los que la norma enumera, como ya había advertido también la doctrina²⁰. Por ello, y en atención a los antecedentes jurisprudenciales, lo que verdaderamente aporta la LITND es que la recepción legal del concepto facilitará su aplicación en cualquier causa de discriminación²¹, aunque ha de advertirse que la doctrina judicial asumiendo esta nueva manifestación de discriminación, ya lo había extendido. Y decimos que facilitará y no que permitirá, porque tras la Sentencia Colman, nuestros Tribunales ya venían declarando determinados actos empresariales como discriminatorios por asociación más allá de la circunstancia de la discapacidad y de la relación por parentesco. Así, la STSJ Canarias de 29 de agosto de 2019 (rec. 531/2019), declara la existencia discriminación por asociación por razón de afiliación sindical²² y vincula este tipo de discriminación con la garantía de indemnidad, “puesto que en ocasiones la frontera entre ambas instituciones se difumina, en el sentido de que las dos podrían ser invocadas para la protección del sujeto afectado”²³.

Por su parte, en la muy relevante STS de 29 de enero de 2020 (rec. 3097/2017) declara la existencia de discriminación por asociación indirecta. Se trataba de una mujer que solicitó prestación en favor de familiares por el fallecimiento de su progenitora; el INSS la deniega por entender que aquella no tenía la condición de pensionista de jubilación o incapacidad contributiva, pues era titular de una prestación contributiva de viudedad y de una de jubilación SOVI. El TS entiende que el precepto que excluye a quienes han sido pensionistas del SOVI es neutro y no encierra un trato desfavorable por razón de sexo, pero tampoco nadie duda del mayor número de mujeres entre quienes integran el colectivo de pensionistas del SOVI, siendo incontestable la abrumadora feminización de las pensiones de vejez de este régimen. Concluye que “Nos encontramos aquí ante un supuesto de discriminación refleja o

20 Por todas, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FOLGOSO OLMO, A.: “Extensión de la doctrina de la discriminación por asociación a otros derechos fundamentales”, Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 6, 2019, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-0000000594.

21 LOUSADA AROCHENA, J.F.: LITND, de 12 julio, integral para la igualdad de trato...”, cit., pág. 3.

22 En esta Sentencia se resuelve un supuesto de un despido de una trabajadora, pareja de hecho de otro trabajador de la misma empresa, representante sindical muy activo, que había promovido una denuncia de la empresa frente a la Inspección de Trabajo. Tres meses después de presentar la denuncia, la trabajadora es despedida por disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo. Señala el Tribunal que “se trata de una discriminación transferida o refleja padecida por personas vinculadas a la persona perteneciente a los colectivos vulnerables, o susceptibles de discriminación, en el presente caso por su actividad sindical y judicial frente a la empresa”.

23 VELASCO PORTERO, M^a. T.: “Doctrina del TJ sobre discriminación por asociación y su impacto en nuestra jurisprudencia”, Revista Galega de Dereito Social núm. 9, 2019, pág. 217.

transferida porque, a la conclusión anterior de que determinada interpretación de la norma pudiera derivar en una discriminación indirecta por excluir a un sistema de pensiones que, en la práctica, se caracteriza porque sus beneficiarias son mujeres, ha de añadirse que las consecuencias negativas son sufridas sobre quien resulta la beneficiaria por su conexión directa, aun cuando no sea la persona que sufre la discriminación inicial, sino una discriminación por asociación”.

Junto a la discriminación por asociación, la LITND define la llamada *discriminación por error* o discriminación por apariencia²⁴. Por primera vez una norma interna (no la encontramos en el Derecho de la Unión) se recoge expresamente y se define como “aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas”. Estamos, de nuevo, ante una ampliación del ámbito subjetivo de la tutela antidiscriminatoria: no solo se protege a la persona por las características propias, sino por lo que otra persona cree que una característica propia.

Hasta el momento, y salvo error por mi parte, tan solo una Sentencia del Tribunal de Justicia de Galicia (Sentencia de 14 de abril de 2021, rec. 160/2021), había utilizado la discriminación por error para dar protección a una situación de discriminación, abriendo la puerta a la ampliación de la tutela antidiscriminación; sentencia que también es aportada por la doctrina científica como primer exponente de la aplicación de la discriminación por error. El ponente fue el Magistrado Lousada Arochena y se centraba en la discriminación por error por motivo de discapacidad. Se trataba de un trabajador, conductor, que sufre un atropello mientras realizaba su trabajo. Informado el empleador, tanto del atropello sufrido por el trabajador como de su ingreso hospitalario, fue a interesarse por su estado al hospital donde se encontraba ingresado. Al día siguiente procede a darle de baja en Seguridad Social. Finalmente, es dado de alta hospitalaria a los cinco días de ocurrir el atropello. En instancia se estimó parcialmente la demanda y se declaró improcedente el despido. El TSJ de Galicia entiende que el dato objetivo del atropello configura una *aparición razonable de incapacidad duradera* en el sentido en que se expresaba la STJUE de 1 de diciembre de 2012, Asunto Daoudi, C-395/15), por lo que podría decirse “más sencillamente, una aparición razonable de discapacidad que el empresario pudo apreciar de propia mano”. La conexión temporal tan fuerte existente entre esa aparición de discapacidad, el accidente de tráfico y la baja en Seguridad Social, lleva a la conclusión de que “nos encontramos, en suma, con una discriminación por apariencia por motivo de discapacidad perfectamente subsumible en el concepto de discriminación directa por discapacidad contemplado en el artículo 2.2.a) de

24 LOUSADA AROCHENA, J.F.; CABEZA PEREIRO, J. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales* (LOUSADA AROCHENA, J.F. Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 296.

la Directiva 2000/78/CE”. A mayor abundamiento, el magistrado ponente llama la atención acerca de que a pesar del defectuoso concepto de discriminación directa por razón de discapacidad que se contiene en el art. 2.c) del RDLeg. 1/2013, en la legislación no se exige que “el sujeto discriminado tenga discapacidad, sino que el sujeto sea discriminado por razón de discapacidad (este matiz ya ha sido destacado en la jurisprudencia europea para admitir la discriminación por asociación: STJUE de 17.7.2008, Caso Coleman, C-303/06)”.

Esta Sentencia fue aplaudida por autores y magistrados, llegándose a afirmar que “se trata de una sentencia muy importante por la aportación doctrinal en la tutela antidiscriminatoria, en general (la discriminación por “apariencia” podría extenderse a otras causas de discriminación como, por ejemplo, la orientación sexual o la religión), y –más en concreto- respecto a la discapacidad”²⁵. La redacción contenida en la LITND permite afirmar, sin género de dudas, que la discriminación por error no se ha de limitar a la circunstancia de la discapacidad sino que se extiende y aplica a todas las circunstancias²⁶.

3. Discriminación múltiple e intersectorial

El apartado 3 LITND define dos tipos de discriminación: discriminación múltiple y discriminación intersectorial, proporcionando, también dos reglas a tener en cuenta cuando se producen ambos tipos de discriminación.

Con este apartado, el legislador ha querido dar cobertura y protección a las situaciones, más frecuentes de lo que pudiera parecer en un principio, de que las personas discriminadas lo son por varias de las circunstancias o factores indeseables, lo que amplifica la gravedad de la vulneración a sus derechos fundamentales. Dicho en otras palabras, con su previsión expresa permite considerar un nuevo tipo de discriminación, más lesiva, y contra la que podrá reaccionar de manera más intensa el derecho antidiscriminación.

Se ha señalado que el concepto de discriminación múltiple fue reconocido expresamente en la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, celebrado en Durban (Sudáfrica) en 2001²⁷.

25 AGUSTÍ MARAGALL, J.: “La importante Sentencia de la sala do social del TSX de Galicia de 14.4.21 (rec. 160 /2021). despido discriminatorio por apariencia de discapacidad”, Jurisdicción Social núm. 221, 2021, pág. 5.

26 Así lo considera ASQUERINO LAMPARERO, M^a.J.: “La LITND, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, Brief AEDTSS, www.aedtss.com, respecto de la discriminación por asociación y discriminación por error.

27 REY MARTÍNEZ, F.: “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, cit., pág. 254.

Por su parte, la Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos, de 1 de junio de 2005, alude a que “en algunos ámbitos puede ser pertinente la aplicación de un enfoque integrado para combatir la discriminación y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres que tenga en cuenta el hecho de que algunas personas pueden sufrir discriminaciones múltiples por varios motivos”²⁸. Con estas dos referencias, queremos poner de manifiesto de que en el ámbito internacional ya se conocía la existencia de la discriminación por varios motivos, sucesivos o coetáneos; pero el concepto de discriminación múltiple utilizado en ese ámbito internacional no ha de asimilarse, sin más, con el que define la LITND, porque, en ocasiones, engloba también, el de discriminación intersectorial.

Y es que, como se ha señalado con acierto, “para calificar el fenómeno de la discriminación producida por más de un factor constitucionalmente sospechoso (raza, género, etc.) están disponibles no pocos adjetivos: discriminaciones múltiples, dobles, acumulativas, aditivas, multidimensionales, interactivas, compuestas, combinadas, interseccionales”²⁹.

Pues bien, en un intento de definición, la LITND señala que la discriminación múltiple se produce “cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en la ley”. Hasta el momento, ninguna norma interna ni de la Unión Europea la había definido, aunque de manera indirecta sí se hacía mención: el Considerando 14 de la Directiva 2000/43/CE puede leerse que “... debe proponerse la eliminación de las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples”. Semejantes términos los encontramos en el Considerando 3 de la Directiva 2000/78/CE. A pesar de esa falta de definición en el ámbito de la Unión Europea, la legislación nacional sí la menciona, al disponer en el artículo 20.c LOI que hay obligación de adecuar las estadísticas y estudios para la detección de “situaciones de discriminación múltiple”³⁰.

En realidad, la discriminación múltiple en nuestra norma se trata de una discriminación acumulativa de varios factores vedados a la discriminación, bien sea simultáneamente como sucesivamente. Debe entenderse que la discriminación múltiple no se circunscribe a la concurrencia de dos factores, sino que es posible que coexistan tres

28 REY MARTÍNEZ, F.: “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, cit., pág. 256 y LOUSADA AROCHENA, J.F.; “Discriminación múltiple: El estado de la cuestión y algunas reflexiones”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 41, 2017, pág. 37.

29 REY MARTÍNEZ, F.: “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, cit., pág. 263.

30 En este punto seguimos a LOUSADA AROCHENA, J.F.; “Discriminación múltiple: El estado de la cuestión y algunas reflexiones”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 41, 2017, pág. 37.

o más factores, aunque lo más frecuente es que se produzca por la combinación de la discriminación por razón de sexo, junto a otro factor indeseable (mujer e inmigrante; mujer y discapacidad; mujer y edad, etc.). El reconocimiento de la discriminación múltiple puede permitir “definir con más detalle políticas de igualdad de oportunidades dirigidas a colectivos concretos” y puede “justificar una agravación de las sanciones o indemnizaciones aplicables dada la pluriofensividad”³¹.

Por su parte, existe la discriminación interseccional (art. 2.3.b) LITND) “cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en [la] ley, generando una forma específica de discriminación”. Lo más relevante de este tipo de discriminación es que la concurrencia simultánea de varias causas de discriminación genera otra con perfiles propios. Al configurar nuevas causas de discriminación, se facilitará a la persona afectada, o grupo al que pertenece, lograr la cesación de la conducta transgresora y la reparación del daño causado. Ahora bien, no toda combinación de factores permitirá hablar, a estos efectos, de intersectorialidad sino solo los factores que estén basados en estereotipos sociales negativos y que tengan un perfil propio³².

Como se adelantaba al comienzo de este subepígrafe, el artículo 6.3 también proporciona reglas a aplicar en la apreciación de la existencia de discriminación múltiple e interseccional. En primer lugar, que en estos casos “la motivación de la diferencia de trato, en los términos del apartado segundo del art.4, debe darse en relación con cada uno de los motivos de discriminación” (art. 6.3.c) LITND), cuando lo cierto es que en la discriminación interseccional la motivación de la diferencia debe exigirse también en relación con la específica forma de discriminación que se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en la LITND³³. En segundo lugar, que las medidas de acción positiva “deberán atender a la concurrencia de las diferentes causas de discriminación”, previsión positiva, ya que estos tipos de discriminación, al ser pluriofensiva, resultan especialmente reprobables.

4. Actuaciones discriminatorias

Tras haber definido los tipos y las categorías de discriminación, el artículo 6 LITND, objeto de comentario, describe hasta tres manifestaciones a través de las cuales se puede vehicular la discriminación. Si en los apartados anteriores había-

31 LOUSADA AROCHENA, J.F.; CABEZA PEREIRO, J. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: Igualdad y diversidad en las relaciones laborales, cit., pág. 282.

32 LOUSADA AROCHENA, J.F.; CABEZA PEREIRO, J. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: Igualdad y diversidad en las relaciones laborales, cit., pág. 283.

33 LOUSADA AROCHENA, J.F.: “LITND, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo”, Revista de Jurisprudencia El Derecho núm. 50, 2022, www.elderecho.com, EDC 2022/730336.

mos advertido que el legislador no limitaba las definiciones de discriminación a los solos efectos de esta Ley, ahora, las distintas manifestaciones sí contienen dicha limitación, lo que no corresponde con la vocación universal que tiene la norma y el objetivo de constituir un mínimo común normativa del derecho antidiscriminación de la misma.

Señala que el acoso discriminatorio (art. 6.4 LITND) lo constituye “cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la [Ley], con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”³⁴.

La doctrina³⁵ había identificado en el acoso discriminatorio hasta cinco elementos que han de concurrir: 1.- Lesiona o busca lesionar la dignidad de la persona; 2.- Ha de ser no deseado; 3.- La manifestación de acoso discriminatorio se lleva a cabo a través de unos mecanismos de forma de proceder determinados; 4.- La intensidad de la conducta, hiriente de la dignidad de la persona; y 5.- La conducta se realiza por razón de algunas de las causas de discriminación previstas en la Ley. De alguna manera, la nueva definición recoge directa o indirectamente dichos elementos.

La normativa interna estatal ya contemplaba el acoso discriminatorio. Así, aunque limitado al acoso por razón de sexo, el art. 7.2 LOI lo definía como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”, siguiendo la definición de la Directiva 2006/54/CE. En similares términos se expresa el art. 2.f) del RDLeg. 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, al señalar que acoso “es toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

La nueva Ley difiere de las anteriores definiciones en dos aspectos: a) la conducta discriminatoria se realiza por razón de cualquiera de las causas proscritas de

34 Resulta interesante consultar BUSTAMANTE RUANO, M^a. A.: “Acoso, acoso por razón de sexo u acoso discriminatorio ¿Tres denominaciones para una misma cosa?” RTSS CEF núms. 353-354, 2012, págs. 115- 142, donde realiza un estudio comparativo sobre las definiciones contenidas en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (acoso), en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (acoso por razón de sexo) y Anteproyecto de Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación (acoso discriminatorio).

35 SERRANO ARGÜELLO, N.: “Dificultades para reconocer la presencia de acoso discriminatorio. El frecuente ejemplo del acoso por razón de sexo”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 7, 2011 paraf. 54/2011, BIB 2011/1533.

discriminación; y b) se extiende el ámbito subjetivo no solo a una persona sino también al grupo en el que se integra.

Nuestros Tribunales del orden social ya han tenido ocasión de pronunciarse en asuntos en los que se ha llevado a cabo un acoso discriminatorio. Por resultar suficientemente ilustrativas, pondremos los siguientes ejemplos.

En primer lugar, aludiremos a la STSJ de Madrid 302/2006 (rec. 1414/2006). Consta como hechos probados que el trabajador, mayor de 55 años, desempeñaba de modo eficiente su labor como vicepresidente en una entidad bancaria, siendo felicitado repetidamente por la empresa. En junio de 2004 se produjo una reestructuración en su departamento y se le asignaron funciones que no eran adecuadas a su categoría, perfil y experiencia; además, se le situó jerárquicamente por debajo de otro trabajador que tenía un nivel profesional inferior al suyo y se le privó del despacho que venía ocupando, pese a existir varios vacantes en el centro de trabajo. Todo esto sucedió en un contexto laboral de reorganización coincidente con la política de prejubilaciones voluntarias adoptada por la empresa. El trabajador había rechazado una prejubilación anticipada indemnizada. Presenta demanda de extinción voluntaria del contrato de trabajo por incumplimiento grave y culpable del empleador y en instancia se declara que la conducta empresarial era improcedente y constituía una justa causa de resolución del contrato laboral *ex* artículo 50 ET; sin embargo, no consideró que hubiese habido una conducta de acoso al no haber existido por parte de la empresa un ánimo de hostigamiento y vejación que buscara su degradación laboral.

Recurrida en suplicación, el TSJ de Madrid consideró que “el principal derecho que estaba en juego era el derecho a la no discriminación por razón de la edad del que es titular el trabajador, respecto al cual el derecho a no sufrir acoso laboral juega un papel instrumental, en el sentido de que la empresa pretende llevar a cabo una conducta discriminatoria y el medio al que recurre para consumir ese propósito es el acoso del trabajador”.

Asimismo, la STSJ de Galicia de 13 de abril de 2018 (rec. 421/2018) declara la existencia de un acoso discriminatorio efectuado por el empleador frente a un trabajador, esposo de una trabajadora que sufre acoso por parte de un directivo y que pone en marcha el procedimiento antiacoso. El trabajador es presionado para que inste a su esposa a desistir del procedimiento, hasta el punto de que dichas presiones le producen una tensión psicológica que deriva en una angina de pecho debido al estrés.

En segundo lugar, y en el apartado 5 del artículo 6, la LITND- aborda la definición de otra de las vías a través de las cuales puede materializarse la discriminación, esto es, la inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas prohibidas. La norma exige que la inducción sea “concreta directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria”.

En fin, la discriminación se puede instrumentalizar por vía de represalias. La LITND dispone que por represalia se entiende, dejando a salvo los supuestos que pudieran constituir un ilícito penal, “cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia o recurso de cualquier tipo con el mismo propósito”.

Señalaremos al respecto que tanto el Tribunal de Luxemburgo como nuestros Tribunales internos han admitido que la discriminación por asociación se vehiculice a través de las represalias que el empleador pueda adoptar basadas en una circunstancia proscrita de discriminación. Como ejemplo de ello, traeríamos a colación la STJUE de 20 de junio de 2019 (C-404/18), Asunto Hakebbracht y otros, en la que se califica como discriminatorio el despido de trabajadora, encargada de la selección de personal que propone la contratación de una persona, por considerarla la candidata idónea, que se encontraba embarazada. La empresa, a pesar de la recomendación y propuesta, rechaza su contratación, por lo que la trabajadora hace llegar su disconformidad: comunica a la encargada de Recursos Humanos que la ley prohíbe que no se contrate a alguien por su embarazo, a pesar de lo cual la empresa insiste en su negativa, por lo que presenta una reclamación. De esta reclamación es informada la empresa tres meses después, cuando se lo comunica Instituto belga para la igualdad entre mujeres y hombres. Meses más tarde, la empresa rescinde el contrato de trabajo de la trabajadora, alegando la ejecución incorrecta de las tareas confiadas, el incumplimiento de las consignas de seguridad, el mantenimiento insuficiente de la tienda y la falta de orden. La trabajadora se dirige al Tribunal de lo Social de Amberes pues considera que ha sido víctima de discriminación al haber sido testigo en la instrucción de la reclamación presentada por la candidata rechazada. Sucede que el artículo 22, apartado 9, de la Ley de Género belga garantiza la protección contra las medidas de represalia contra quienes intervienen como testigos oficiales, y en este caso no se cumplen los requisitos de la definición legal exigidos a tal efecto, dado que la trabajadora. no puede presentar ningún documento fechado y firmado relativo a su testimonio³⁶.

El TJUE afirma que “del artículo 24 de la Directiva 2006/54 [relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)] se desprende que la categoría de trabajadores que pueden acogerse a la protección prevista en el mismo debe entenderse en sentido amplio e incluye a todos los trabajadores que puedan

36 Un comentario sobre esta sentencia en BOGONI, M.: “Garantía de indemnidad y tutela antidiscriminatoria. una propuesta de estudio desde el derecho social europeo”, Revista Galega de Dereito Social núm. 9, 2019, pág. 258 y ss.

ser objeto de medidas de represalia tomadas por el empresario como reacción a una reclamación presentada por una discriminación basada en el sexo, sin que por otra parte se delimite tal categoría”.

En el ámbito nacional, una reciente STS (sala de lo penal) núm. 439/2022, de 4 de mayo, declara que “la resolución ordenando el cese de una determinada empleada pública fue tomada por el Alcalde en claro ejercicio de una desviación de poder, del cual abusó para represaliar a un rival político que le había denunciado por un supuesto delito de prevaricación”³⁷.

Para finalizar este apartado, aunque en el artículo 8 LITND, pero procede traerlo en este momento a colación, el legislador califica, asimismo, como discriminatoria la inducción, orden o instrucción de cometer una acción de intolerancia por cualquiera de las causas establecidas en la propia Ley (art. 2.1). La previsión transpone lo previsto en el artículo 2.4 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (“toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos indicados en el artículo 1 se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1”) ampliándolo a la inducción o instrucción. Resulta reiterativa respecto a lo previsto en el artículo 6.5 de misma Ley, que ya hemos comentado anteriormente. De hecho, entendemos que resulta más coherente su ubicación en el artículo 8, pues en realidad, como se ha visto, anteriormente no se definen ni la inducción ni la orden ni la instrucción, pues se limita a declarar que son discriminatorias si van dirigidas a discriminar por alguna de las causas del artículo 2.1 LITND.

II. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Las medidas de acción positiva son otro de los conceptos que define la LITND. Estas medidas constituyen un complemento al principio de igualdad y tienen un marcado carácter instrumental pues su finalidad es garantizar en la práctica la igualdad entre mujeres y hombres. Gozan de sustento constitucional cuando el artículo 9.2, como complemento al principio de igualdad contenido en el artículo 14, obliga a los “poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”³⁸. En este

37 Un comentario sobre esta sentencia en SEMPERE NAVARRO, A.V.: “¿Prevarica quien discrimina, laboralmente, por asociación?”, Revista de Jurisprudencia Laboral núm. 8, 2022, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-0000002080

38 Avaladas por el Tribunal Constitucional, tempranamente pudimos leer que “entre los posibles elementos justificadores del distinto tratamiento normativo se encontrarán indudablemente aque-

marco se encuadran las denominadas acciones positivas, que tiene como objetivo la remoción de las desigualdades fácticas, no corregidas por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Asimismo, encuentran su respaldo en el Derecho de la Unión Europea en relación al principio de igualdad por razón de sexo, al disponer que el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales (art. 157.4 TFUE)³⁹.

La LITND define las acciones positivas como “las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja, en su dimensión colectiva o social”. Como ya advirtiera la doctrina, frente a la limitación contenida en la LOI acerca de que las medidas específicas, entre las que se encuentran las acciones positivas, que pueden adoptar los poderes públicos a favor de las mujeres, se establecen para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, esto es, con referencia al pasado, también son posibles las acciones positivas de futuro, que promueven el cambio hacia un nuevo modelo integrador, por lo que no necesitan justificarse en la existencia de situaciones pasadas de discriminación⁴⁰. Y así lo ha recogido la LITND desde la perspectiva preventiva.

Las acciones positivas tienen una dimensión colectiva o social. Consisten, desde esta perspectiva, en la articulación de medidas que favorezcan de forma exclusiva o predominante a los sujetos periclitantes a un colectivo determinado de víctimas de una discriminación, para compensar los efectos de la desigualdad y alcanzar la igualdad, no sólo de trato (eso se logra con la eliminación de la discriminación singular) sino de oportunidades, en los resultados a alcanzar por los miembros del colectivo discriminado.

Tras su conceptualización, exige la LITND que las acciones sean razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persiguen. La acción positiva implica una diferencia de trato, que no ha de considerarse discriminatoria porque la desigualdad no es en sí misma discriminatoria, sino que solo es discriminatoria la desigualdad irracional o, en expresión contenida en la STC

llas medidas de acción positiva en beneficio de la mujer, en virtud de las cuales la persona del sexo femenino [...] pueda contribuir a poner fin a una situación de inferioridad en la vida social y jurídica, caracterizada por la existencia de numerosas trabas de toda índole en el acceso al trabajo y en la promoción a lo largo de la actividad laboral y profesional”.

39 También aparecen recogidas en la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (art. 5) y en la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (art. 7).

40 AA.VV.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*. 2ª ed. LOUSADA AROCHENA, J.F. (coord.). Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pág. 115.

229/1992, 14 de diciembre de 1992, la consecución del objetivo igualatorio entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un “derecho desigual igualatorio”.

Es importante resaltar que la LITND incluye uno de sus rasgos que legitiman su existencia, como el de la temporalidad, pues “tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones que las justifican”. Al configurarse como medidas a favor de quienes pertenecen a los colectivos discriminados y, en suma, contravienen la igualdad estricta tienen un alcance temporal forzosamente limitado; alcanzada la situación de igualdad propuesta, deberá cancelarse su vigencia.

III. INTERPRETACIÓN DE LA NORMA Y PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA

El artículo 7 LITND se rubrica “Interpretación” y dispone cómo ha de llevarse a cabo la interpretación de la norma, no solo de los conceptos de discriminación que hemos señalado anteriormente. Pero, además, incluye el que podríamos denominar principio de norma mínima, como veremos a continuación.

Como no podría ser de otro modo, en consonancia con lo previsto en el artículo 10.2 CE, el artículo 7 de la Ley impone que la interpretación -también la actuación de los poderes públicos- “se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales y demás legislación aplicable, y tendrá en cuenta las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos internacionales multilaterales y regionales”. Amplía la previsión constitucional (las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España), a las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos internacionales y regionales. En cuanto a la aplicación de la jurisprudencia, por todos es conocida la importante labor que tanto el TEDH como el TJUE han llevado a cabo en la garantía del derecho a la no discriminación.

A continuación, dispone que “cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que se vean afectados por conductas discriminatorias”. Con una redacción un tanto confusa, con el denominado principio *pro personas afectadas*⁴¹, entendemos

41 ABRIL LARRAÍNZA, P.: “Diez claves de la Ley de Igualdad y no discriminación que deben tener muy en cuenta las empresas a partir de ahora”, <https://confilegal.com/20221031-https-confilegal-com-20221031-seis-claves-de-la-ley-de-igualdad-y-no-discriminacion-que-deben-tener-en-cuenta-las-empresas-a-partir-de-ahora/>

que lo que el legislador impone es que, una vez aplicadas las reglas generales de Derecho cuando la norma jurídica siga ofreciendo dudas interpretativas deberán resolverse a favor de la que el valor de la igualdad obtenga su máxima efectividad atendiendo a las circunstancias del supuesto.

En consonancia con la vocación de la norma de convertirse en “el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español”, se contiene finalmente lo que se puede denominar el *principio de norma mínima*, al disponer que la norma “consagra los niveles mínimos de protección y no perjudica las disposiciones más favorables establecidas en otras normas”, reiterando que debe “prevalecer el régimen jurídico que mejor garantice la no discriminación”.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV.: Prontuario de doctrina social del Tribunal Constitucional (1981-2005), (Dir. A.V. Sempere Navarro, A.I. Pérez Campos. Aranzadi. Coord. M.E. Cuadros Garrido), Thomson Reuters/Aranzadi, Cizur Menor, 2020.
- ABRIL LARRAÍNZA, P.: “Diez claves de la Ley de Igualdad y no discriminación que deben tener muy en cuenta las empresas a partir de ahora”, <https://confilegal.com/20221031-https-confilegal-com-20221031-seis-claves-de-la-ley-de-igualdad-y-no-discriminacion-que-deben-tener-en-cuenta-las-empresas-a-partir-de-ahora/>
- AGUSTÍ MARAGALL, J.: “La importante Sentencia de la sala do social del TSX de Galicia de 14.4.21 (rec. 160 /2021). despido discriminatorio por apariencia de discapacidad”, Jurisdicción Social núm. 221, 2021.
- ASQUERINO LAMPARERO, M^a.J.: “La LITND, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, Brief AEDTSS, www.aedtss.com
- BALLESTER ESCRIG, J.: “Evolución jurisprudencial de la discriminación por asociación: contenido, límites y confrontación con la discriminación por razón de parentesco”, Trabajo y Derecho núm. 69, 2020, www.laleydigital.com, LA LEY 10223/2020.
- BOGONI, M.: “Garantía de indemnidad y tutela antidiscriminatoria. una propuesta de estudio desde el derecho social europeo”, Revista Galega de Dereito Social núm. 9, 2019.
- BUSTAMANTE RUANO, M^a. A.: “Acoso, acoso por razón de sexo u acoso discriminatorio ¿Tres denominaciones para una misma cosa?” RTSS CEF núms. 353-354, 2012.
- FERRANDO GARCÍA, M^a.F.: “La circunstancia de parentesco en la tutela antidiscriminatoria laboral”, Labos, Vol. 1, núm. 2, 2020.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.: “LITND, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo”, Revista de Jurisprudencia El Derecho núm. 50, 2022, www.elderecho.com, EDC 2022/730336.

- LOUSADA AROCHENA, J.F.; “Discriminación múltiple: El estado de la cuestión y algunas reflexiones”, *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 41, 2017.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.; CABEZA PEREIRO, J. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P.: *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales* (LOUSADA AROCHENA, J.F. Coord.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.
- MORENO CÁLIZ, S.: “Vivir en «barrios gitanos» también margina a quienes no lo son: discriminación por asociación. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) de 16 de julio de 2015, asunto C-83/14”. *RTSS CEF*, núm. 392, 2015.
- PÉREZ CAMPOS, A.I.: “Discriminación por asociación”, en AA.VV., *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la ley de igualdad entre mujeres y hombres*, (Dir. Sánchez Trigueros, C.; Coord. Hierro Hierro, F.J. y Kahale Carrillo, T.D.) BOE, Colección Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2018.
- REY MARTÍNEZ, F.: “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional* núm. 84, 2008.
- ROJO TORRECILLAS, E.: “Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Una historia que empezó en 2011 y acabó (bien) en 2022. Notas a la LITND de 12 de julio, con especial atención al contenido laboral”, <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/08/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato.html>.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FOLGOSO OLMO, A.: “Extensión de la doctrina de la discriminación por asociación a otros derechos fundamentales”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 6, 2019, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2019-0000000594.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: “¿Prevarica quien discrimina, laboralmente, por asociación?”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* núm. 8, 2022, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000002080
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: “Discriminaciones reflejas (El caso de la Sra. Coleman)”. *Legal Today* 2008, <http://www.legaltoday.com/actualidad/noticias/discriminaciones-reflejas-el-caso-de-la-sra-coleman>
- SERRANO ARGÜELLO, N.: “Dificultades para reconocer la presencia de acoso discriminatorio. El frecuente ejemplo del acoso por razón de sexo”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 7, 2011 paraf. 54/2011, BIB 2011/1533.
- VELASCO PORTERO, M^a. T.: “Doctrina del TJ sobre discriminación por asociación y su impacto en nuestra jurisprudencia”, *Revista Galega de Dereito Social* núm. 9, 2019.

En 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.

