

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. Principios internacionales inspiradores	23
2. Una tendencia normativa persistente.....	25
3. Alcance de la LOPIVI	25
III. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN (LITND)	27
1. Antecedentes y objetivos.....	27
2. Caracteres generales.....	28
3. Motivos de discriminación proscritos.....	29
4. Dinámica de la tutela	42
5. Tipos de discriminación.....	43
6. La acción positiva	46
7. La indemnidad	47
8. Contenidos laborales adicionales.....	50
IV. LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (LOGILS)	52
1. Alcance general y contexto	52
2. Principales aspectos laborales.....	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. Caracterización general y contexto.....	57
2. Principales aspectos sociolaborales	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 Vález, 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. 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
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. 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

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 VII.

Nuevas obligaciones para las empresas

Merino San Román, J. C.

Director de Capital Humano y Jurídico. Secretario del Consejo de Administración Inter Mutuelles Assistance Ibérica (Groupe IMA).

Doctor en Derecho, Profesor adjunto de EAE Business School y Profesor de la Universidad Europea

DOI: <https://doi.org/10.14679/3724>

Sumario: I. introducción. II. Objetivos de la LITND. III. Ámbito de aplicación objetivo de la norma desde el punto de vista laboral y de seguridad social. IV. Acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado. V. Medidas de protección y reparación frente a la discriminación. VI. Negociación colectiva. VII. Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación. VIII. Obligaciones particulares de la inspección de trabajo y seguridad social. IX. Autoridad independiente para la igualdad de trato y no discriminación. X. Apunte final. XI. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

La LITND recoge en su preámbulo que “tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas”.

Se trata de una ley cuyo origen surge de la necesidad de establecer un mínimo en cuanto a los niveles de protección e igualdad de trato que contenga los principios y definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y sus garantías básicas.

A pesar de que ya se contaba con una regulación bastante completa en lo relativo a la igualdad entre mujeres y hombres (por ejemplo la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y a los derechos de las personas con

discapacidad (entre las que destaca 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.), la ley cumple con el fin, entre otros, de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE¹. Cabe recordar que las transposiciones que se habían realizado habían sido objeto de crítica por parte de la Comisión Europea, las organizaciones sociales, y especialmente de las de derechos humanos, por lo que la ley viene a dar respuesta a estas reclamaciones.

1 La norma se ha visto influenciada por numerosos instrumentos y corpus normativo de protección frente a la discriminación, entre los que cabe destacar: i) los artículos 9 y 14 de la Constitución de 1978; ii) la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948; iii) el Pacto de Derechos Sociales, Económicos y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos adoptados en el marco de Naciones Unidas de 1966; iv) la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965; v) la Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones de 1981; vii) la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989; viii) la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad de 2007; ix) Convenio 100 sobre igualdad de remuneración de 1951 y el 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 de La Organización Internacional del Trabajo; xi); los principios de Naciones Unidas a favor de las personas de edad de 1991; xii) Resolución 21/23 de 2010 del Consejo de Derechos Humanos referente a los derechos humanos de las personas de edad; xiii) Protocolo número 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos; xiv) Informe de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) sobre España, publicado el 27 de febrero de 2018; xv) El Tratado de la Unión Europea; xvi) la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea; xvii) Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; xviii) Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; xix) Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; xx) 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; xxi) Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma; xxii) Decisión marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal; xxiii) Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos; xxiv) Resolución sobre la situación de los derechos humanos en la Unión Europea del Parlamento Europeo; xxv) Informe sobre los derechos fundamentales de 2019 de la Agencia de los Derechos Fundamentales; xxvi) La Resolución del Parlamento Europeo de 26 de marzo de 2019, sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa (2018/2899(RSP)); xxvii) en el marco de la Agenda Social Renovada, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 2 de julio de 2008, adoptó una propuesta de directiva, todavía en fase de negociación, con el objetivo de garantizar la prohibición de toda forma de discriminación; xxviii) propuesta en 2012 de la Comisión de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines; xxix) Comisión Europea propuesta de la adopción de una Directiva de accesibilidad de los productos y servicios y xxx) estrategias de la Comisión Europea relativas al principio de igualdad de trato y no discriminación.

Por otra parte, la norma incorpora un nuevo elenco de conceptos que a pesar de que ya se venían utilizando la mayor parte de ellos por nuestros operadores jurídicos y, en particular, por juzgados y tribunales, la nueva norma consigue positivizarlos de forma precisa.

Por último, debe destacarse que la ley incorpora mecanismos muy relevantes de cara a garantizar su efectividad en el plano práctico, entre los que destaca las reglas relativas a la legitimación y carga de la prueba² y la creación (art. 40) de un nuevo órgano que se denomina “Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No discriminación”, encargado de tutelar y potenciar la igualdad y la no discriminación tanto en el ámbito público como en el privado³.

II. OBJETIVOS DE LA LITND

Se trata de una ley de derecho antidiscriminatorio específico que tiene por objeto dar cobertura a las discriminaciones que ya existen y también a las que están por venir, puesto que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, por tanto, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas. En este sentido, la norma recoge en su preámbulo que “los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas”. De hecho, son principios inspiradores de la LITND:

- El establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación.
- El impulso de la aplicación transversal de la igualdad de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- La coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes sociales y la sociedad civil organizada, todo ello para favorecer la corresponsabilidad social ante la discriminación.

La ley nace con el fin de garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respetar la igual dignidad de las personas. En este sentido, y como la misma norma manifiesta, la ley persigue un doble objetivo: “se trata de pre-

2 ROJO TORRECILLA, EDUARDO. (21 de mayo de 2022). La proposición de ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, camino de convertirse próximamente en ley. Notas sobre su contenido laboral, con algunos apuntes bibliográficos. *El blog de Eduardo Rojo*: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/05/la-proposicion-de-ley-integral-para-la.html>

3 BLÁZQUEZ AGUDO, EVA MARÍA y PÉREZ DEL PRODO, DANIEL.: «La LITND, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no discriminación: un gran paso de final incierto», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe (Madrid), Volumen 7, Número 3, 2022, págs.4-5.

venir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general. Para ello, el texto articulado se caracteriza por tres notas: es una ley de garantías, una ley general y una ley integral⁴.

Se trata de una ley que incluye a todas las personas, incluidas las jurídicas, y que alcanza a todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

En primer lugar, es una ley de garantías, ya que lo que pretende es garantizar el ejercicio del derecho más que el reconocimiento de nuevos derechos. En segundo lugar, es una ley general con el objetivo de actuar a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación frente a otras leyes sectoriales, con un marcado carácter integral respecto de los motivos de discriminación⁴.

Y, en tercer lugar, es una ley que se caracteriza por ser integral respecto de los motivos de discriminación. En este sentido, en la norma “subyace una visión integral de discriminaciones estructurales concernientes a condiciones de inferioridad históricas más allá del concreto impacto individual de las mismas”⁵.

Resumiendo, nos encontramos con una ley que pretende hacer frente de manera omnicompreensiva a todas las formas de discriminación y, al mismo tiempo, dotar de instrumentos que permitan conseguir tal fin.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO DE LA NORMA DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Una lectura general de la ley y, en particular, de los artículos 9, 10 y 11 nos permite comprobar cómo, en consonancia con las explicaciones ofrecidas en el preámbulo, su contenido tiene consecuencias muy relevantes desde el punto de vista laboral y de seguridad social que impactan sobre:

- El empleo, por cuenta ajena y también por cuenta propia, que alcanza a las condiciones de trabajo. Entre ellas destacan las condiciones retributivas y de extinción del contrato de trabajo, la promoción profesional y la formación para el empleo.
- El acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.

4 La Moncloa. *Informe sobre el Anteproyecto de Ley de Igualdad de Trato y la No Discriminación*. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/paginas/enlaces/070111-igualdad.aspx>.

5 GRAU PINEDA, CARMEN.: «La LITND, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. La inclusión de nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe (Madrid), Volumen 8, Número 2, 2023, página.48.

- La afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.
- La protección social, las prestaciones y los servicios sociales.

La norma contiene una serie de disposiciones que son específicas del ámbito laboral tanto en su artículo 9, relativo al “derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena”; como en el artículo 10, referente a la “negociación colectiva”; y en el artículo 11, sobre el “derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia”.

El artículo 9, bajo la rúbrica del “derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena”, señala que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la norma para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado.

Entre las mismas recoge los criterios de selección, la formación para el empleo, la promoción profesional, la retribución, la jornada y demás condiciones de trabajo, la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Entiende como discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en la norma.

Por otro lado, traslada a los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas la obligación específica de velar por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas previstas en la norma, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.

También establece como garante a La Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que vele particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Al mismo tiempo, impone la prohibición expresa al empleador de no poder preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

Finalmente, establece que por vía reglamentaria se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales.

Mientras en el artículo 10, dedicado a la “negociación colectiva”, se recogen las reglas mínimas que ha de cumplir. A tal efecto, y con independencia de la libertad de las partes para que determinen el contenido de los convenios colectivos, no podrán establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, entre los que se incluyen nuevamente y en coherencia con el artículo 9 de la ley, los criterios de selección, la formación para el empleo, la promoción profesional, la retribución, 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 previstas en esta ley.

A su vez, anima a los poderes públicos a que fomenten el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.

Un aspecto a destacar es que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en la norma⁶.

Entre las medidas propone el establecimiento conjunto por las empresas y la representación legal de los trabajadores de los objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.

Por último, y en este ámbito, también transfiere a la representación legal de los trabajadores y a la propia empresa por la obligación de velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en la ley y, en particular, en las materias y medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

Remata el artículo 11, en relación con el “derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia”, que no se podrán establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en la ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

Además, será igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional y también a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y a las empresas para las que ejecuten su actividad.

Adviértase, que los acuerdos de interés profesional podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por las causas previstas en la ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

Por otra parte, el artículo 25.1 de la ley, en relación con las medidas de protección y reparación frente a la discriminación, incluye la obligación a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para que sean detectadas tales conductas y la adopción de medidas preventivas junto con la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

A su vez, el artículo 27.2 de la Ley, en relación con la atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño, hace extensible dicha responsabilidad a las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación,

6 Sobre medidas de acción positiva *Vid.* SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, BEATRIZ.: «El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la LITND», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe (Madrid), Volumen 8, Número 2, 2023.

en la que se incluye el acoso, se produzca dentro de su ámbito de organización o dirección y no se hayan cumplido con las obligaciones previstas del artículo 25.1 señaladas en el apartado anterior.

Finalmente, la disposición adicional quinta, con el título “cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación en materia de negociación colectiva y laboral” establece que “las organizaciones empresariales y sindicales más representativas elaborarán un informe con carácter anual sobre el cumplimiento de las disposiciones previstas en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación”. En consecuencia, esta obligación de elaborar un informe anual va a posibilitar a los agentes sociales a que se reúnan y que de forma indirecta sea un incentivo para la adopción de medidas⁷.

IV. ACCESO AL EMPLEO POR CUENTA AJENA, PÚBLICO O PRIVADO

La literalidad de la norma recoge que las empresas no podrán establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones, por las causas señaladas en la norma, para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos:

- Los criterios de selección
- La formación para el empleo
- En la promoción profesional
- En la retribución
- En la jornada y demás condiciones de trabajo
- En la suspensión del contrato de trabajo
- El despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

En este sentido, y con relación a los criterios de selección, las empresas han de establecer políticas o protocolos que determinen de forma clara y objetiva el proceso de evaluación de los candidatos. Por tanto, a los candidatos se les tendrá que evaluar atendiendo a los requisitos propios que se requieran para el puesto de trabajo al que opten, con total transparencia sobre los mismos y con indicadores y parámetros que sean lo más precisos posibles y equiparables.

Adviértase, que la norma en su artículo 9.5 señala que “el empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto”. Obsérvese, en consecuencia, que la interpretación de la prohibición ha de realizarse de forma genéri-

7 LOUSADA AROCHENA, JOSÉ F.: «LITND, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo», *Elderecho.com*, Lefebvre, 2022. <https://elderecho.com/ley-15-2022-igualdad-trato-no-discriminacion-derecho-del-trabajo>.

ca de tal modo que extiende sus efectos tanto en los procesos de acceso al empleo como en los de promoción⁸.

Por su parte, y en relación con la formación para el empleo y la promoción profesional, también se tienen que establecer criterios claros y objetivos que se comuniquen a los individuos, lo que implica, entre otras medidas, que los procesos de gestión del desempeño establezcan mecanismos que permitan una evaluación eficaz para poder valorar al trabajador y decidir sobre su carrera profesional.

De igual forma, respecto a la retribución, las políticas salariales que se establezcan han de ser objetivas recogiendo los criterios a aplicar y la estructura salarial. Ahora bien, se habilita la vía reglamentaria para poder “exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias del artículo 2.1”.

Hechas estas apreciaciones, en la jornada y demás condiciones de trabajo y las causas de suspensión del contrato de trabajo, las empresas tendrán que ceñirse a lo establecido en la normativa de referencia, estableciendo procedimientos claros que permitan identificar con parámetros objetivos las decisiones a tomar.

Por otra parte, y con relación al despido y otras causas de extinción del contrato de trabajo, la norma recoge un criterio consolidado para el caso de que el demandante aporta indicios de discriminación como la enfermedad⁹ o la incapacidad temporal transitoria, en cuyo caso la carga de la prueba recae sobre la empresa¹⁰.

No obstante, en el ámbito de la extinción de la relación laboral se pueden apreciar dos causas de extinción con una problemática compatibilidad con la consideración de discriminación prohibida por la denegación de ajustes razonables.

La primera es la extinción automática de la relación laboral derivada de la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que a juicio del órgano de calificación la situación sea previsiblemente revisable dentro del plazo de dos años con posibi-

8 VV.AA.: «Análisis de la LITND, de 12 de julio Integral para la igualdad de trato y la no discriminación», *Servicio de Estudios UGT*, núm. 53, julio 2022. <https://servicioestudiosugt.com/analisis-de-la-ley-15-2022-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-12-de-julio/>.

9 Sobre el despido del trabajador enfermo *Vid.* GONZÁLES GORDO, LUIS. «Enfermedad y discriminación tras la LITND, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Secretaría editorial, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe (Madrid), Volumen 4, Número extraordinario, Agosto 2023, páginas.103-121.

10 *Vid.* VV.AA.:« La enfermedad como motivo prohibido de discriminación | Un aspecto específico de la LITND», *Tirant lo Blanch*, Tirant Editorial, 2022. <https://tirant.com/actualidad-juridica/noticia-la-enfermedad-como-motivo-prohibido-de-discriminacion-un-aspecto-especifico-de-la-ley-15-2022/>.

alidad de reincorporación al puesto de trabajo, tal y como señala el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De realizar la extinción contractual de manera automática se estaría obviando la obligación empresarial al objeto de realizar ajustes razonables. Por tanto, la extinción contractual automática por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajador en la que no se contemplen la realización de ajustes razonables es una discriminación por causa de discapacidad según se encuentra definida en el art. 6.1.a) de la Ley.

Por ello, la persona trabajadora declarada incapaz permanente total, absoluta o gran inválida tiene el derecho a ser recolocada en su empresa en un trabajo ajustado a sus capacidades si lo hubiere y salvo que suponga una carga excesiva.

La segunda de esas causas en donde nos encontramos con problemas de problemas de compatibilidad relativos a la consideración de la denegación de ajustes razonables como discriminación por razón de discapacidad es en el despido objetivo por “ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa” del artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores¹¹.

En este sentido, hay que advertir que todavía está pendiente la adaptación de esta causa de despido objetivo al modelo social instaurado en 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 ocupación¹².

Igualmente, se obliga a adoptar con carácter previo al despido objetivo, las necesarias adaptaciones del puesto de trabajo ya que se ha de entenderla extinción como última *ratio*¹³.

V. MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

La ley recoge el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y la obligatoriedad de establecer medidas de protección y reparación frente a la discriminación. Para ello, establece la obligatoriedad de la aplicación de métodos de métodos

11 Sobre el despido objetivo del trabajador por ineptitud sobrevenida *Vid.* GUTIÉRREZ COLOMINAS, DAVID.: «La adaptación de la extinción por la ineptitud sobrevenida del trabajador con discapacidad a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad: Una cuestión pendiente», *Derecho de las relaciones laborales*, Número.3, 2019, páginas. 297-306.

12 «DOCE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22 (7 págs.).

13 LOUSADA AROCHENA, JOSÉ F.:« LITND, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo», *Elderecho.com*, Lefebvre, 2022. <https://elderecho.com/ley-15-2022-igualdad-trato-no-discriminacion-derecho-del-trabajo>.

o instrumentos suficientes para que pueda ser detectada, a la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias (art. 25.1).

El incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que se pudieran derivar. Entre ellas, se podrán incluir tanto la restitución como la indemnización hasta que se logre la reparación plena y efectiva para las víctimas (art.25.1) y las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley tendrán que tomar las medidas oportunas a fin de que los hechos no vuelvan a repetirse con especial atención para el caso de la administración pública (art. 25.3).

Por tanto, prevé una serie de procedimientos y medidas cuya efectividad permiten la tutela y reparación de este derecho y establece un régimen de infracciones y sanciones proporcionado y razonable que permita una compensación real a las víctimas de discriminación.

De este modo, las empresas tienen que instaurar dentro de sus organizaciones una cultura preventiva contra todo tipo de discriminación, dotándose de medios, instrumentos y técnicas jurídicas de igualdad de trato y no discriminación más eficaces y avanzados, previniendo y erradicando cualquier forma de discriminación y, para el caso de que suceda, reparar a la víctima de las consecuencias que se deriven del daño causado la misma, proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible (art.27).

De hecho, la ley reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal (art.28), garantizando la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

A tal efecto, nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art.2.1).

No se especifica el tipo de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias. Lo que es obligatorio es que las empresas realicen acciones como puedan ser formativas, informativas u otras. Tendrán que promover acciones destinadas a promover las condiciones de igualdad de trato y no discriminación, informando a la representación legal de los trabajadores y publicitar las acciones en materia de igualdad.

Dentro de ese contexto, se impone de forma indirecta la obligación de que las empresas cuenten con protocolos de discriminación, códigos y políticas para prevenir las situaciones de acoso y de discriminación, ya que las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios serán responsables de las discriminaciones que puedan surgir en su ámbito organizativos en el caso de no tomar y desarrollar medidas para evitarlo (art.27.2).

VI. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La ley atribuye a la negociación colectiva un gran protagonismo como herramienta entre las partes para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

En consecuencia, y con independencia de la libertad de las partes para que determinen el contenido de los convenios colectivos, no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo. Entre ellos se incluyen los criterios de selección, la formación para el empleo, la promoción profesional, la retribución, 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 previstas en esta ley.

Igualmente, recoge que los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas (art.10.1).

Adviértase que, a pesar de que la norma utiliza el término “fomentarán”, se puede inferir la intención de la norma de la “obligatoriedad” por parte de los interlocutores sociales de la creación de códigos de conductas y buenas prácticas, ya que estos códigos de conductas y buenas prácticas servirán como base para establecer las reglas en las que se desarrolle la negociación.

Por otra parte, otorga a la negociación colectiva la facultad de establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en la norma e incluso propone el establecimiento conjunto por las empresas y la representación legal de los trabajadores de los objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica (art.10.2)¹⁴.

14 No obstante, por parte de la UGT se hace una crítica al entender que “hubiera sido más adecuado el establecimiento de objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica, una medida necesaria (incluso subsumible en el artículo 64 del ET), que desde luego no debería tener carácter reversible ni temporal”. *Vid.* VV.AA.: «Análisis de la LITND, de 12 de julio Integral para la igualdad de

Parece evidente que implican nuevas obligaciones para las empresas ya que deberán contar con procedimientos e instrumentos nuevos que, de forma objetiva, les permita cumplir con lo que las partes negocien.

Otra cuestión adicional es la relativa al protagonismo de la representación legal de los trabajadores y a la propia empresa por la obligación de velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en la ley y, en particular, en las materias y medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos (art. 10.3); obligación, nuevamente, que conllevará las acciones precisas a fin de velar y acreditar su cumplimiento.

VII. INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

En el apartado relativo a las infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, las infracciones se califican como leves, graves o muy graves (art.47.1) y se limita a definir las conductas que constituyen cada infracción sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica en el ámbito de sus competencias (art.47.2).

Por lo tanto, en primer lugar, tendrán la consideración de infracciones leves las conductas que incurran en irregularidades formales por la inobservancia de lo establecido en la ley y en su normativa de desarrollo, siempre que no generen o contengan un efecto discriminatorio, ni estén motivadas en una razón discriminatoria en los términos previstos en esta ley (art.47.2).

En segundo lugar, tendrán la consideración de infracciones graves los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta, por asociación, por error, así como los que constituyan inducción, orden o instrucción de discriminar a una persona por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

Toda conducta de represalia entendida como cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, parti-

trato y la no discriminación», *Servicio de Estudios UGT*, núm. 53, julio 2022. <https://servicioestudio-sugt.com/analisis-de-la-ley-15-2022-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-12-de-julio/>, página 13.

cipar 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, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto¹⁵.

Igualmente, todo incumplimiento de un requerimiento administrativo específico, que no constituya una exigencia formal, formulada por el órgano administrativo al que corresponda el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de la ley.

La comisión de una tercera o más infracción leve, siempre que en el plazo del año anterior el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones leves mediante resolución administrativa firme (art.47.3).

Y, en tercer lugar, tendrán la consideración de infracciones muy graves aquellos actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple, las conductas de acoso discriminatorio entendido como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, la presión grave ejercida sobre la autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público, en el ejercicio de las potestades administrativas para la ejecución de las medidas previstas en la ley, y en sus normas de desarrollo.

La comisión de una tercera o más infracción grave, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme (art.47.4).

Además, las infracciones serán sancionadas con multas (art.48.1)¹⁶ y se establecen los criterios de graduación de las sanciones que deberán guardar la debida adecuación y proporcionalidad con la gravedad del hecho constitutivo de la infracción, fijando el importe de la multa de modo que al infractor no le resulte más beneficioso su abono que la comisión de la infracción (art. 49.2)¹⁷ y se efectúa una previsión de sanciones accesorias (art. 50.1)¹⁸.

15 Quedan excluidos de lo dispuesto en el párrafo anterior los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal. Al respecto, el artículo 6.6 último párrafo LITND, de 12 de julio.

16 Al respecto, el artículo 48. 1 de la LITND, de 12 de julio recoge que las infracciones establecidas en ley serán sancionadas con multas que irán de 300 a 500.000 euros, de acuerdo con la siguiente graduación: a) Infracciones leves entre 300 y 10.000 euros; b) Infracciones graves entre 10.001 y 40.000 euros; c) Infracciones muy graves entre 40.001 y 500.000 euros.

17 Al respecto, el artículo 49.2 de la LITND, de 12 de julio recoge la forma de aplicar las sanciones en su grado mínimo, medio o máximo con arreglo a los siguientes criterios a) Intencionalidad de la persona infractora; b) Naturaleza de los daños causados; c) Permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción; d) Número de personas afectadas; e) La repercusión social de las infracciones; f) La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme; g) El beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción; h) La condición de autoridad, agente

El mismo artículo en su apartado segundo señala la sustitución de sanciones económicas mediante una resolución motivada del órgano que resuelva el expediente sancionador y con el consentimiento de la persona sancionada y siempre que no se trate de infracciones muy graves (art.50.2)¹⁹.

A estos efectos, hay que tener presente que la norma prevé para las infracciones calificadas como leves una prescripción de un año, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.

Y, para las sanciones impuestas por infracciones leves la prescripción será de un año, para las impuestas por infracciones graves de cuatro años y las impuestas por infracciones muy graves de cinco años.

Finalmente, se establecen las reglas de competencia para tramitar los procedimientos sancionadores con el inicio de la incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones administrativas cuya competencia corresponderá a cada Administración Pública en el ámbito de sus respectivas competencias, estableciendo un plazo máximo en que deberá notificarse la resolución del procedimiento sancionador será de seis meses, y la resolución señalará el plazo para su cumplimiento sin que pueda ser inferior a quince ni superior a treinta días.

de la misma, personal funcionario o empleado público de la persona infractora; i) La concurrencia o interacción de diversas causas de discriminación previstas en la ley; j) En todo caso, las infracciones se adoptarán en su grado máximo cuando las infracciones sean realizadas por los titulares de cualquier cargo o función pública o empleados públicos, en el ámbito de toda la organización territorial del Estado, en el ejercicio de sus cargos o funciones; 2. Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave; 3. Si la infracción se comete por funcionario público en el ejercicio de su cargo, la sanción se aplicará en su grado máximo.

18 Al respecto, el artículo 50.1 de la LITND, de 12 de julio señala que podrá imponer como sanción accesoria, además de la multa que proceda, la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales que la persona sancionada tuviese reconocidos o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción, el cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación o el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de cinco años.

19 Al respecto, el artículo 50.2 de la LITND, de 12 de julio recoge que se podrá sustituir por la prestación de su cooperación personal no retribuida en actividades de utilidad pública, con interés social y valor educativo, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de los actos de discriminación; por la asistencia a cursos de formación o a sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar al infractor sobre la igualdad de trato y la no discriminación, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados.

VIII. OBLIGACIONES PARTICULARES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La ley atribuye a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el deber de velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo según lo recogido en la propia norma.

Para el buen fin y el cumplimiento de la misma, y en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social habrá de incluir en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general el desarrollo de planes específicos relativos a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

A su vez, en los centros de trabajo y establecimientos militares esta labor se ejecutará por los organismos competentes del Ministerio de Defensa y en el ámbito del empleo público se efectuará a través de la inspección general de servicios y los órganos equivalentes de las comunidades autónomas (art. 9.4).

En esta línea, y tal y como se recoge en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social 2021-2023²⁰, se ha creado la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social²¹.

Con su creación, se refuerza la lucha a favor de la igualdad, uno de los ejes de acción de las políticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Por tanto, en este sentido, le corresponderá el impulso y coordinación de todas las acciones que se desarrollen por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad de trato y de oportunidades y también velará para evitar la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, muy en especial las retributivas.

Por otro lado, tiene como objeto prestar una especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres y velará porque toda la actividad de la Inspección se lleve a cabo con perspectiva de género, combatiendo toda forma de discriminación en el ámbito laboral y del empleo, incluyendo, entre otras, las discriminaciones por razón de edad, discapacidad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual.

20 Aprobado por el Consejo de Ministros del 16 de noviembre de 2021.

21 Orden TES/867/2023, de 22 de julio, por la que se crea la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Será responsable, entre otras funciones de:

- Coordinar campañas y actuaciones inspectoras relacionadas con la discriminación.
- Impulsar y coordinar la actuación de los funcionarios y las funcionarias del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para una actuación homogénea en todo el ámbito geográfico nacional.
- Analizar los comportamientos y conductas infractoras en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo, para establecer los mecanismos e iniciativas más eficientes en la lucha contra las desigualdades.
- Facilitar la coordinación con otros organismos del Ministerio de Trabajo y Economía Social y con otras Administraciones con competencias en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo o en el acceso al empleo²².

IX. AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Una de las principales novedades de la norma es la relativa a la tutela institucional. En este sentido, la ley en su título III prevé la creación en el ámbito de la Administración del Estado de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación²³.

Se trata de una autoridad independiente que se encargará de velar por la protección y promoción de la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos competencia del Estado previstos por la norma tanto en el sector público como en el privado.

La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación tendrá como cometido garantizar la prestación independiente de servicios especializados de asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación por razón de por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión

22 Ministerio de Trabajo y Economía Social, (2023, 26 de julio). *Trabajo pone en marcha la Oficina de Lucha contra la Discriminación de la Inspección* (Gabinete de comunicación). <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4238>

23 La disposición adicional primera de la LITND, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, establece que, en el plazo de seis meses de su entrada en vigor, se procedería a constituir una Autoridad Independiente.

de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En estos servicios se incluirán la recepción y tramitación de las quejas o reclamaciones de las víctimas y actividades de mediación y conciliación que a continuación se exponen así como el ejercicio de acciones judiciales para interesar la actuación de la Administración del Estado a fin de sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Con el objeto del establecimiento de estos servicios se contará con la colaboración de organizaciones especializadas en la promoción de la igualdad de trato y el trabajo con grupos de población tradicionalmente afectados por la discriminación.

Interesante también es el hecho de que la norma recoge que, con el consentimiento expreso de las partes, podrán constituirse en un órgano de mediación o conciliación entre ellas en relación con violaciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, excepción hecha de las que tengan un contenido penal o laboral.

Adviértase que, en el caso de mediación o la conciliación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, se sustituirá al recurso de alzada y, en su caso, al de reposición en relación con las resoluciones y actos de trámite susceptibles de impugnación²⁴.

Las decisiones que tome la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación en los procedimientos de mediación o conciliación tendrán carácter vinculante para las partes.

Por otra parte, podrá iniciar, de oficio o instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia por ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, a salvo de aquellas que revistan carácter de infracción penal, en cuyo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación deberá cesar en la investigación y remitir el tanto de culpa al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial y, en su caso, a los órganos competentes de la jurisdicción militar. Igualmente, podrá ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados de la igualdad de trato y la no discriminación conforme a lo dispuesto en esta ley y en las distintas leyes procesales.

24 A los efectos previstos en el apartado segundo del artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A su vez, tendrá la obligación de poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos que puedan ser constitutivos de infracción penal; promover la adopción de códigos de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación; colaborar con el Defensor del Pueblo y con las instituciones y organismos públicos equivalentes autonómicos e internacionales; emitir dictamen sobre los proyectos de disposiciones de carácter general que desarrolle la ley, así como cualquier otro que afecte al derecho a la igualdad de trato y no discriminación constitucionalmente reconocido; informar, con carácter preceptivo, sobre la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como sobre aquellos planes y programas estatales de especial relevancia en la materia; elaborar, en coordinación con los órganos de la Administración General del Estado competentes en materia estadística, informes y estadísticas de carácter periódico, promover estudios sobre igualdad de trato y no discriminación, así como sobre las formas históricas de discriminación estructural, de las que han sido víctimas los grupos a los que pretende proteger esta ley, diseñar y mantener un barómetro sobre igualdad de trato y no discriminación partiendo de un sistema de indicadores y divulgar las actividades, estudios e informes que realice; velar por el cumplimiento de la normativa reguladora de la igualdad de trato y no discriminación, en el ámbito de sus competencias, así como formular propuestas para su modificación; informar, a instancia de los órganos judiciales en los procesos jurisdiccionales o del Ministerio Fiscal en las diligencias previas que versen sobre los derechos derivados de la igualdad de trato y no discriminación; elaborar y proponer al Gobierno, para su aprobación, el Estatuto de la Autoridad Independiente y sus eventuales modificaciones; aprobar el informe anual de sus actividades, que remitirá al Congreso de los Diputados, al Gobierno y al Defensor del Pueblo; participar en el Foro para la integración social de los inmigrantes, en la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, en los términos previstos en la legislación, en el consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico y cualquier otra que le sea atribuida por ley o reglamentariamente (art.40).

X. APUNTE FINAL

La LITND nace con un objetivo muy claro: conseguir la igualdad y erradicar cualquier forma de discriminación.

La ley afecta a algunos principios y reglas del Derecho del Trabajo, incidiendo de manera muy notable en cuestiones del ordenamiento laboral como: (i) sus reglas sustantivas y, en particular, en el expreso reconocimiento y delimitación legal de las diferentes

formas y causas de discriminación prohibida; (ii) los principios y normas preventivas; (iii) las garantías administrativas y procedimientos sancionadores (administrativos y disciplinarios) y (iv) en el fortalecimiento de los procedimientos jurisdiccionales (legitimación ampliada, medidas cautelares, distribución de la carga de la prueba, responsabilidades compartidas y resarcimiento de daños, especialmente morales)²⁵.

Por tanto, en estos momentos nos encontramos con el reto de articular buenos instrumentos jurídicos adecuados que nos permitan prevenir estos tipos de discriminación y establecer medidas de protección y reparación frente a esta.

XI. BIBLIOGRAFÍA

- BLÁZQUEZ AGUDO, EVA MARÍA y PÉREZ DEL PRODO, DANIEL.: «La LITND: un gran paso de final incierto», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe (Madrid), Volumen 7, Número 3, 2022.
- GONZÁLES GORDO, LUIS. «Enfermedad y discriminación tras la LITND, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo», *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Secretaría editorial, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe (Madrid), Volumen 4, Número extraordinario, Agosto 2023.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, IGNACIO. Garantías judiciales y administrativas de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo en la LITND. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe (Madrid), Volumen 8, Número 2, 2023.
- GRAU PINEDA, CARMEN.: «La LITND, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. La inclusión de nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe (Madrid), Volumen 8, Número 2, 2023.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, DAVID.: «La adaptación de la extinción por la ineptitud sobreenvenida del trabajador con discapacidad a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad: Una cuestión pendiente», *Derecho de las relaciones laborales*, Número.3, 2019.

²⁵ Vid. GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, IGNACIO. «Garantías judiciales y administrativas de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo en la LITND». *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe (Madrid), Volumen 8, Número 2, 2023, páginas 11-12.

- La Moncloa. *Informe sobre el Anteproyecto de Ley de Igualdad de trato y la No Discriminación*. <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/paginas/enlaces/070111-igualdad.aspx>.
- LOUSADA AROCHENA, JOSÉ F.: «LITND, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo», *Elderecho.com*, Lefebvre, 2022. <https://elderecho.com/ley-15-2022-igualdad-trato-no-discriminacion-derecho-del-trabajo>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social, (2023, 26 de julio). *Trabajo pone en marcha la Oficina de Lucha contra la Discriminación de la Inspección* (Gabinete de comunicación). <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/4238>
- ROJO TORRECILLA, EDUARDO. (21 de mayo de 2022). La proposición de ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, camino de convertirse próximamente en ley. Notas sobre su contenido laboral, con algunos apuntes bibliográficos. El blog de Eduardo Rojo: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/05/la-proposicion-de-ley-integral-para-la.html>
- SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, BEATRIZ.: «El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la LITND», *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, Getafe (Madrid), Volumen 8, Número 2, 2023.
- VV.AA.: «Análisis de la Ley de 12 de julio Integral para la igualdad de trato y la no discriminación», *Servicio de Estudios UGT*, núm. 53, julio 2022. <https://servicioestudiosugt.com/analisis-de-la-ley-15-2022-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-12-de-julio/>
- VV.AA.:« La enfermedad como motivo prohibido de discriminación | Un aspecto específico de la LITND», *Tirant lo Blanch*, Tirant Editorial, 2022. <https://tirant.com/actualidad-juridica/noticia-la-enfermedad-como-motivo-prohibido-de-discriminacion-un-aspecto-especifico-de-la-ley-15-2022/>

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.

