

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. <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 VIII.

Nuevo papel de la representación legal de la plantilla en materia de responsabilidad social corporativa

Ramo Herrando, M. J.

Profesora del Derecho del Trabajo. Magistrada suplente TSJ de Navarra

DOI: <https://doi.org/10.14679/3725>

Sumario: I. Introducción. II. Aspectos laborales de la LITND. III. Competencias de la RLPT en materia retributiva. IV. Nuevas competencias de la RLPT Derivadas de la LITND: 1. Igualdad de trato y no discriminación en la negociación colectiva. 2. Las acciones de responsabilidad social en la empresa. 3. Las medidas de acción positiva. 4. Los códigos de conducta y buenas prácticas. 5. Especial referencia al colectivo LGTBI. V. Las nuevas competencias de la RLPT derivadas de la LITND sin reflejo en el artículo 64 ET. VI. A modo de conclusión.

I. INTRODUCCIÓN

El art. 14 de la Constitución Española (CE) reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razones personales, al igual que el art. 21 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea y las directivas europeas de referencia en la materia (2000/43, 2000/78, 2004/113, 2006/54 y 2010/41). El desarrollo legislativo en España de este derecho fundamental y de la tutela antidiscriminatoria, tenía como referencia la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) reformada por el Real Decreto-ley 6/2019, el Real Decreto Legislativo 1/2013 de derechos de las personas con discapacidad (LPD) y la Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y sociales (LMFAS). Estas normas habían ido transponiendo en España las exigencias de las directivas europeas de igualdad y no discriminación, haciendo especial incidencia en el empleo y las relaciones laborales.

Es en este contexto normativo donde se ubica la LITND¹ que, como expresa su exposición de motivos, trata de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, así como de incorporar cierta jurisprudencia constitucional sobre el artículo 14 de la Constitución Española. Esta ley, en vigor desde el pasado 14 de julio de 2022, es una ley de garantías (que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen), una ley general (que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación) y una ley integral (que da cobertura a cualquier discriminación por razones personales dentro de la amplia concepción actual de los derechos fundamentales y que aplica en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social). Puede decirse que la LITND persigue “convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio y albergue sus garantías básicas”, fortaleciendo la “protección real y efectiva de las víctimas de cualquier discriminación por razones personales”.

II. ASPECTOS LABORALES DE LA LITND

La LITND tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución; en definitiva, prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el laboral. Podría decirse que el legislador, más que codificar toda la regulación vigente en lo que respecta la materia antidiscriminatoria, su propósito era redactar un marco jurídico general, sin perjuicio del posterior desarrollo del derecho en cada ámbito concreto². La proyección transversal de esta ley cobra particular sentido en el marco laboral, no en vano uno de los aspectos nucleares en la existencia vital es el acceso a un empleo, pues el trabajo presenta un significado muy superior a la mera obtención de ingresos económicos, convirtiéndose en una fuente muy importante de identidad, autoestima y realización inherentes a cualquier persona³.

1 Publicada en el BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022.

2 SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, BEATRIZ: «El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la LITND», *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 8, núm. 2, 2023, pág. 52-74.

3 MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, SUSANA y RODRÍGUEZ INIESTA, GUILLERMO: «Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la LITND, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 4, 2022, pág. 11-42.

Precisamente en el ámbito laboral se aplica tanto en el empleo por cuenta ajena, como en el empleo por cuenta propia, y comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo (art. 3.a), la afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social y económico (art. 3.c), la protección social, las prestaciones y los servicios sociales (art. 3.j). Que es tanto como decir que se aplica a todas las materias competencia de la jurisdicción social, y a su núcleo más duro: las relaciones laborales⁴.

En el Título I de la LITND se formula la definición y regulación de la discriminación múltiple e interseccional y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación por su trascendencia para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación, cuando al motivo de discriminación por razón de sexo se le añade cualquier otro motivo previsto en la mencionada ley. Por otra parte, se regula el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, cultural y social: empleo y trabajo, educación, atención sanitaria, servicios sociales, acceso a la oferta en el público de bienes y servicios, seguridad ciudadana, vivienda y en establecimientos o espacios abiertos al público.

La novedad más relevante que recoge esta ley en materia de discriminación en el trabajo por cuenta ajena, siguiendo la pauta normativa de la LOI, es la ampliación de los supuestos de discriminación. Hasta ese momento el foco de la discriminación en el ámbito laboral se había puesto en el género y con esta nueva ley se amplía a otros tipos de discriminación que pueden traer causa de la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, además de a otros factores como la edad, la expresión de género, la lengua o la situación socioeconómica, manteniendo la cláusula de cierre del art. 14 CE (“cualquier otra circunstancia personal o social”).

En el artículo 4 LITND se prohíbe toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, considerándose vulneración de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

4 LOUSADA AROSENA, FERNANDO: «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*, 2022, pág. 1. Puede verse en: <https://elderecho.com/ley-15-2022-igualdad-trato-no-discriminacion-derecho-del-trabajo>

En lo que respecta al acceso al empleo por cuenta ajena se prohíben las limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas de discriminación previstas en la ley, prohibición que también se extiende a los criterios de selección, a la formación para el empleo, a la promoción profesional, a la retribución, a la jornada y a las demás condiciones de trabajo, así como a la suspensión del contrato, al despido o al resto de las causas de extinción del contrato de trabajo.

Esta ley crea nuevas obligaciones para las empresas, que se suman a las que ya tenían. Así, las empresas tendrán que aplicar instrumentos para detectar, prevenir y cesar situaciones discriminatorias en el seno de la empresa ya que, de lo contrario, podrán ser responsables del daño causado.

III. COMPETENCIAS DE LA RLPT EN MATERIA RETRIBUTIVA

La LITND prevé que reglamentariamente se pueda regular la exigencia de que las empresas de más de doscientos cincuenta personas trabajadoras publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales teniendo en cuenta las causas de discriminación (por ejemplo y entre otras, el origen racial o étnico, el sexo, la religión, la edad, la discapacidad, la enfermedad, la orientación o la identidad sexual).

Esta obligación se unirá a la ya existente de disponer de un registro salarial desagregado por sexo que tienen todas las empresas desde que el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificara el artículo 28.2 ET para incluir dicha obligación.

Posteriormente, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres ligó esta obligación de disponer de un registro retributivo a la correcta valoración de los puestos de trabajo, al considerar el legislador que la discriminación retributiva por razón de sexo con frecuencia trae causa de la incorrecta valoración de los puestos de trabajo.

Estas normas han configurado en España un sistema que mejora sustancialmente lo establecido en la Recomendación de la Comisión Europea, de 7 de marzo de 2014, ya que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la Recomendación. Asimismo, la auditoría salarial, que en la Recomendación se refiere a las empresas de al menos doscien-

tas cincuenta personas trabajadoras, en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad, que conforme al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, son las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.

Pues bien, el artículo 5 del RD 902/2021 ya establecía las normas generales del registro retributivo, exigiendo que incluyera los valores medios (media aritmética y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. Puede decirse que la entrada en vigor de este real decreto ya supuso que las competencias de la representación legal de las personas trabajadoras pasaran a ser relevantes en lo que a la transparencia retributiva de las empresas se refiere, al ostentar el derecho a conocer el contenido íntegro del registro retributivo y disponer la norma que el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras solo a través de la citada representación; y además, que con carácter previo a que la empresa elabore e implante (o modifique) el registro salarial, la representación legal de las personas trabajadoras debe ser consultada, con una antelación de al menos diez días⁵.

El papel de la representación legal de los trabajadores respecto al otro elemento de transparencia salarial regulado en el RD 902/2021, las auditorías retributivas, no viene reflejado en la norma de la misma forma que en el caso del registro retributivo, pero no por ello, deja de existir, ya que las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas por tener plantillas de cincuenta o más trabajadores tienen que hacer su registro retributivo reflejando, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo. De esa manera, aunque la norma no da a la representación legal de los trabajadores un derecho directo de información o consulta en relación a la auditoría retributiva, sí lo tienen de forma indirecta, puesto que de esta valoración va a depender la agrupación de puestos de trabajo de igual valor en la empresa que necesariamente recogerá el registro retributivo sobre el que, como acabamos de ver, sí debe ser consultada la representación legal de los trabajadores.

También será objeto de fiscalización por parte de la representación legal de los trabajadores la justificación que la empresa tiene obligación de consignar en el registro retributivo cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

5 Artículo 5.6 RD 901/2021.

IV. NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND

1. Igualdad de trato y no discriminación en la negociación colectiva

La exposición de motivos de la LITND recoge que sus principios inspiradores son: 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.

Esta ley abarca tipos de discriminación que, si bien algunas ya estaban presentes en la Constitución española, todavía no estaban contemplados en las normas laborales. Así, 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 disfrutaban o no de residencia legal, y prohíbe cualquier discriminación 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.

Esta obligación ya tenía antecedentes normativos. En primer lugar, el artículo 85 ET que permitiendo que los convenios colectivos, dentro del respeto a las leyes, puedan regular materias que afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores, también exigía que se negocien medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad.

Y más tarde, el artículo 17.1 ET que, modificado por la disposición final 14.4 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, amplió el catálogo de posibles causas de discriminación e introdujo la identidad sexual y la expresión de género, declarando nulos y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables “por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”.

2. Las acciones de responsabilidad social en la empresa

Según el Informe de la Subcomisión Parlamentaria para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las empresa, conocido también como “Libro Blanco de la RSC”, la responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria por parte de la empresa, en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales, ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que derivan de sus acciones”⁶.

Una de las áreas principales de la responsabilidad social corporativa (RSC) es la que tiene que ver con el área socio-laboral, pudiendo distinguirse una faceta interna, que es la que se dirige a los trabajadores, fomentando el respeto y promoción de los derechos de los trabajadores, códigos de conducta en el trabajo; y otra faceta externa, la que se dirige al entorno social/familiar, fomentando la obra social y la filantropía (educación, salud, vivienda, ocio...); si bien es cierto que la faceta externa no resulta creíble si la empresa no es socialmente responsable con sus propios empleados.

En los últimos años, se ha visto un serio interés de las principales empresas por la responsabilidad social corporativa, pero debe tenerse en cuenta que el contenido de los proyectos depende el tamaño de la empresa y el tipo de actividad, e incluso las condiciones sociales del lugar o lugares en los que está implantada pueden ser elementos condicionantes de las políticas de responsabilidad social.

Aunque es cierto que la empresa socialmente responsable debe respetar escrupulosamente las normas laborales, cabe decir que la responsabilidad social de la empresa comienza donde concluyen sus obligaciones normativas y que el papel más relevante de la responsabilidad social de las empresas se da en aquéllos países con ordenamientos poco intervencionistas y que no garantizan derechos. Ahora bien, la responsabilidad social de la empresa, puede acabar teniendo carácter normativo cuando, por ejemplo, obligaciones empresariales recogidas en el código de conducta se incorporan al convenio colectivo, por así haberse acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.

La LOI en su artículo 73 ya hacía mención a las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, refiriéndose a la “realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social”. Además, decía que estas medidas podían ser concertadas con la

6 Puede verse el Informe en https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2013/07/subcomision_rsc_libro-blanco_informe.pdf

representación de los trabajadores y las trabajadoras, y que, caso de no serlo, la empresa tenía la obligación de informarles de las mismas.

La LITND vuelve a hacer expresa referencia a las acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social, permitiendo que las empresas hagan incluso un uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. La LITND permite que las empresas puedan acordar estas medidas con la representación de los trabajadores o simplemente informarles de las acciones unilateralmente adoptadas por la empresa (art. 33.2).

Resulta necesario hacer referencia a algunas normas que, aunque de contenido claramente mercantil, también vienen a referirse a la responsabilidad social corporativa y, dentro de esta, a la diversidad. Se trata de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas. Esta ley obliga ya a determinadas empresas que formulan cuentas consolidadas a incluir en el informe de gestión consolidado información sobre la plantilla, los tipos de contratos, los despidos, etc., siempre desagregada por sexo, pero también por edad y, en algún caso, por país. Además, también deberán informar sobre las medidas que adopten en materia de igualdad entre hombres y mujeres, brecha salarial y “gestión de la diversidad”.

Adicionalmente, la Ley 11/2018 exigía que las sociedades anónimas cotizadas incluyeran en su informe anual de gobierno corporativo “una descripción de la política de diversidad aplicada en relación con el consejo de administración, de dirección y de las comisiones especializadas que se constituyan en su seno”. Pero lo más relevante es que la norma no se quedaba en la mera generalidad, sino que ya nos daba la pauta de los aspectos que, como mínimo, debía comprender la política de diversidad: “la edad, el género, la discapacidad, la formación y la experiencia profesional”.

En definitiva, las empresas (las grandes) ya venían estando obligadas por la normativa mercantil a presentar públicamente su situación en materia de diversidad, pero también, su visión y gestión de la misma. Asimismo, es importante resaltar que la información facilitada por esas empresas era pública, lo cual hace que influya en la imagen que transmiten a los inversores, los clientes y a la sociedad en su conjunto.

Es evidente que a través del informe de gestión consolidado, que exige el art. 49 del Código de Comercio a las sociedades que formulan cuentas consolidadas, los trabajadores y sus representantes legales pueden tener acceso a la información significativa que recoge el apartado 5º de dicho artículo, información entre la que está

la relativa a cuestiones sociales y del personal, tales como empleo, organización del trabajo, salud y seguridad. Relaciones sociales, formación e igualdad; y dentro de esta última, las medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, planes de igualdad, medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad; la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.

También la Ley de Sociedades de Capital, en su artículo 262 exige que el informe de gestión de las empresas grandes haga expresa mención a cuestiones relativas al medio ambiente, al personal y al cumplimiento de reglas en materia de igualdad y no discriminación y discapacidad⁷.

Por otro lado, existen convenios colectivos sectoriales y de empresa que pueden establecer obligaciones específicas en materia de RSC y atribuyen competencias concretas en esta materia a los representantes legales de los trabajadores.

Como medidas de responsabilidad social corporativa están, entre otras, las siguientes⁸:

- Impulsar actuaciones para favorecer la diversidad en las plantillas (incluidos los consejos de administración), mediante una política de igualdad de oportunidades y el fomento de la diversidad en cuanto al género, edad, discapacidad, origen cultural o étnico, entre otros criterios, más allá de los mínimos legales establecidos.
- Impulsar actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y de cuidado. El objetivo es favorecer la aplicación de prácticas empresariales “familiarmente responsables” y de fórmulas como el teletrabajo, que permitan la organización flexible del trabajo, y otras que faciliten la racionalización de los horarios y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Incentivar la promoción de la salud en los centros de trabajo. En este ámbito, se debe potenciar en los centros de trabajo aquellos programas que mejoren la salud y el bienestar de los empleados, y mejoren el clima laboral.

7 Conforme al art. 3 de la Directiva 2013/34/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013, sobre los estados financieros anuales, los estados financieros consolidados y otros informes afines de ciertos tipos de empresa, se entenderá por empresa grande aquella que, en la fecha de cierre del balance, rebase los límites numéricos de dos de los tres criterios siguientes: a) total del balance: 20 000 000 EUR; b) volumen de negocios neto: 40 000 000 EUR; c) número medio de empleados durante el ejercicio: 250.

8 Informe del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre “Estrategia española de responsabilidad social de las empresas”. Puede verse en: <https://www.mites.gob.es/ficheros/rse/documentos/eerse/EERSE-Castellano-web.pdf>

- Favorecer la integración laboral de personas en riesgo de exclusión social en empresas ordinarias, así como para facilitar el emprendimiento. Para favorecer la contratación de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, se continuará con la política puesta en marcha para lograr que las empresas ordinarias incorporen en sus plantillas a trabajadores procedentes de las empresas de inserción y de los centros especiales de empleo, prestando especial atención a los jóvenes y utilizando para ello los recursos disponibles, entre otros, los procedentes del Fondo Social Europeo.
- Respeto y protección de los Derechos Humanos en toda la cadena de valor. Apoyar e impulsar medidas que garanticen el respeto y protección de los Derechos Humanos dentro de las propias organizaciones y también en sus respectivas cadenas de valor, tanto en proveedores como en distribuidores.
- Potenciar la contratación indefinida, así como la conversión en indefinidos de los contratos formativos y de aquellos utilizados mayoritariamente para la contratación de jóvenes y mayores de 45 años.
- Facilitar y proporcionar oportunidades de voluntariado corporativo. Se promoverá que las empresas y administraciones públicas faciliten y proporcionen oportunidades de voluntariado corporativo para sus empleados, en coordinación con los representantes de los trabajadores.

3. *Las medidas de acción positiva*

El artículo 43 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ya permitía que, mediante la negociación colectiva se pudieran establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Ciertamente es que esta ley se estaba refiriendo solo a las medidas de acción positiva relativas al género, algo que como veremos ha quedado ya definitivamente ampliado a otros colectivos.

La LITND, en su artículo 33.1, establece la obligación de los poderes públicos de adoptar medidas de acción positiva e impulsar políticas de fomento de la igualdad de trato y no discriminación real y efectiva en las relaciones entre particulares. Estas acciones positivas tendrán por objeto paliar las diferencias de trato y estarán orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social, debiendo ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan. Además, la duración de estas medidas estará limitada al tiempo en el que subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican.

Y ahí es donde la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), al amparo del art. 10.2 LITND, podrá asumir mediante la negociación colectiva (convenio colectivo o plan de igualdad) nuevas competencias en materia de medidas de acción positiva, acordando con la empresa las medidas de acción positiva necesarias para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

Debe tenerse en cuenta que, bajo el término de medidas de acción positiva no deberían incluirse acciones de promoción de la igualdad. La distinción entre ambos la realiza la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGDPD)⁹, que diferencia entre medidas contra la discriminación (art. 65) y las medidas de acción positiva propiamente dichas (art. 67). Las primeras tienen su fundamento en la obligación empresarial de hacer que sus actos no generen ninguna conducta tipificada como directa o indirectamente discriminatoria, de manera que, aun cuando no estuviesen previstas en la norma, estas actuaciones serían de obligado cumplimiento como expresión del derecho a no ser discriminado. En cambio, las medidas de acción positiva son aquellas que otorgan algún tipo de ventaja que rompe con la igualdad de trato, con el fin de alcanzar la igualdad. Una medida en promoción de la igualdad emplea parámetros neutros para que la causa protegida no determine el futuro de su aplicación, por ejemplo, empleando un currículo ciego donde no tenga cabida ninguna información sobre circunstancias personales. La forma de actuación de las medidas de acción positiva es distinta, porque las características protegidas participan como elementos principales que determinan su aplicación¹⁰.

Una vez adoptadas estas medidas de acción positiva, ya sean fruto de la negociación colectiva o hayan sido autoimpuestas por la empresa, tanto la representación legal de los trabajadores como la propia empresa deben velar por su cumplimiento y, por tanto, por la consecución de sus objetivos. A tal fin, se podrán acordar conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica, que permitan verificar la efectividad de las medidas puestas en marcha y, con ello, cuándo pueden ser ya retiradas, por haber quedado ya extinguidas las situaciones de discriminación o las desventajas que justificaron su establecimiento (art. 10.3 LITND).

El legislador demuestra seguir confiando en las medidas de acción positiva como mecanismo corrector de la desigualdad. La experiencia ha evidenciado, en primer lugar, que el grado de éxito de una medida es muy complejo de evaluar y que depen-

9 El Texto refundido de esta ley fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013).

10 SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, BEATRIZ: «El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la LITND», *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, vol. 8, núm. 2, pág. 52-74.

de de diversos factores; y, en segundo lugar; que la negociación colectiva no se ha mostrado especialmente comprometida con su desarrollo, a no ser que el contenido obligatorio de un precepto obligase a ello. Ahora se ha dado paso a una nueva vía de desarrollo de estas medidas, facultando al empresario unilateralmente a su diseño y aprobación, y dejando a la representación de los trabajadores y trabajadoras participar en su ejecución. Dada la variada naturaleza que pueden adoptar estas medidas y la heterogeneidad de la realidad empresarial, el legislador ha optado por referirse a ellas en el más amplio de sus términos, obviando la utilización de ejemplos, para que sea la casuística la que las convierta en medidas de acción concretas. Sin embargo, esta ley es de contenido mínimo, lo que pone en tela de juicio si realmente aportará novedades en lo que respecta al tratamiento de las medidas de acción positiva¹¹.

4. Los códigos de conducta y buenas prácticas

Especial referencia hace la LITND a los códigos de conducta y buenas prácticas en las empresas, encomendando a los poderes públicos que fomenten el diálogo con los interlocutores sociales para promover su existencia. Nótese que la LITND legitima a los interlocutores sociales no para crearlos, sino para que promuevan su existencia.

Estos códigos de conducta constituyen una muestra de lo que se denomina autorregulación, es decir, la capacidad de las empresas, instituciones y organizaciones para regularse a sí mismas. En ellos se establecen valores, principios y, en el marco de estos, normas de conducta o de actuación, que deberán ser observadas y promovidas en la organización. Además pueden servir de eficaz instrumento para demostrar el cumplimiento de las obligaciones de las personas responsables y encargadas en la empresa u organización de preservar a las personas trabajadoras de cualquier tipo de discriminación.

Por buenas prácticas se entiende un conjunto de actuaciones de las que se pueden extraer aprendizajes o experiencias positivas transferibles a otros entornos similares. En el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres las buenas prácticas son aquellas que introducen con éxito la perspectiva de género en las políticas de recursos humanos y en las políticas públicas, logrando reducir las brechas de género y las desigualdades entre hombres y mujeres, y sus resultados se perpetúan en el tiempo.

No son pocas las normas en materia laboral que han sido fruto de diálogo social. A estos efectos, se ha venido considerando interlocutores sociales al Ministerio de Trabajo y Economía Social, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las orga-

11 SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, BEATRIZ: *ut supra*.

nizaciones empresariales CEOE y CEPYME. Pues bien, la LITND encomienda a todos ellos que alcancen acuerdos que fomenten la creación en las empresas de estos códigos de conducta y buenas prácticas.

La herramienta de los códigos de conducta y buenas prácticas no es nueva en la normativa española que trata de prevenir las posibles discriminaciones. Ya el artículo 48 de la LOI, que exige a las empresas que promuevan condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo (incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital) dispone que, con esta finalidad, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Además, este artículo encomienda a los representantes de los trabajadores que contribuyan a prevenir la comisión de delitos y otras conductas de esa naturaleza, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

5. Especial referencia al colectivo LGTBI

La LITND también incluye en su ámbito de aplicación a cualquier discriminado por su “orientación o identidad sexual” o “expresión de género”. Pero además, desde el pasado 2 de marzo de 2023 el artículo 17.1 ET hace expresa referencia al colectivo LGTBI y dispone que “el incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma”.

La actual protección dada al colectivo LGTBI en el seno de la empresa trae causa de la disposición 14.4 de la Ley LGTBI. Según la propia exposición de motivos de esta ley, el objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad; todo ello tratando de consolidar el cambio de concepción social sobre las personas LGTBI.

En este sentido, cabe recordar que en nuestro país, el artículo 14 CE proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento,

raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y tal reconocimiento se vincula al artículo 10 de la misma norma, que establece la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad como fundamentos del orden político y de la paz social. También esta norma establece en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, y también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Pero además, han sido varias las normas que han dado protección al mencionado colectivo. Con la aprobación del Código Penal por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, se incluyó por primera vez en el mismo como circunstancia agravante la discriminación por la orientación sexual de la víctima. Posteriormente, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, al transponer 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, hizo igualmente mención expresa a la discriminación realizada por razón de orientación sexual.

Todo ello sin olvidar normas que han sido decisivas en estos avances sociales, como la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modificó el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio, permitiendo el matrimonio entre personas del mismo sexo, o la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, que reconoció a las personas trans mayores de edad y de nacionalidad española la posibilidad de modificar la asignación registral de su sexo, sin necesidad de someterse a un procedimiento quirúrgico de reasignación de sexo y sin procedimiento judicial previo, aunque manteniendo la necesidad de disponer de un diagnóstico de disforia de género. Además, a través de esta misma ley se modificó la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, reconociendo por vez primera la doble maternidad en el seno de matrimonios de mujeres.

Por último, debe hacerse mención a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, en cuyo artículo 15.1 exige que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Esta ley, que entró en vigor el 2 de marzo del 2023, pero la obligación a la que nos acabamos de referir está todavía pendiente del desarrollo reglamentario correspondiente.

V. LAS NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND SIN REFLEJO EN EL ARTÍCULO 64 ET

Como es sabido el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores recoge los derechos de información y consulta y las competencias de la representación legal de las personas trabajadoras.

Pues bien, las dos últimas modificaciones de este artículo se han debido a normas que no son la que nos ocupa (LITND). Tanto es así que la última reforma del artículo 64 ET data del año 2021 y se produjo en virtud del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, que hizo que, con efectos del 12 de agosto de 2021, se incluyera en nuestro ordenamiento jurídico el derecho de información de la representación de personas trabajadoras en el entorno laboral digitalizado, y se creara un nuevo párrafo, el d), en el artículo 64.4 del ET, y que recoge el derecho a:

“d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”.

Anteriormente, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, produjo otras modificaciones del artículo 64 ET, en concreto del apartado 3 y del párrafo tercero de la letra a) del apartado 7, con fecha de efectos del 8 de marzo de 2019, introduciendo:

- a) *El derecho del comité de empresa a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.*
- b) *La competencia del comité de empresa de ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial.*

Como puede verse, la entrada en vigor de la LITND no ha supuesto modificación alguna del artículo 64 ET. Sin embargo, esta ley sí ha introducido, a través de su disposición adicional quinta, la obligación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de elaborar un informe con carácter anual sobre el cumplimiento de las disposiciones previstas en los artículos 9 (Derecho a la igual-

dad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena), 10 (negociación colectiva) y 11 (Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta propia).

Cierto es que la LITND ya se refiere expresamente al desarrollo que por vía reglamentaria podrá tener, si bien lo hace con referencia al artículo 9.6 para poder exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de doscientos cincuenta 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, lo cual lleva a pensar que este desarrollo reglamentario podrá afectar claramente al contenido del registro retributivo, al menos al de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, y que donde antes se hacía distribuyendo por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, y se desagregaba solo por sexo, a partir del desarrollo reglamentario de la LITND se podrá exigir desagregar también por algunas de las siguientes condiciones: nacimiento, origen racial o étnico, 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.

VI. A MODO DE CONCLUSIÓN

— La LITND ha introducido una obligación tanto para las empresas como para los representantes legales de las personas trabajadoras, en su condición de partes en la negociación colectiva, que les exige no establecer en los convenios colectivos o acuerdos colectivos, limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas discriminatorias a las que se refiere la propia ley.

— La ley también alude a la posibilidad (que no obligación) de que esas mismas partes, en el marco de la negociación colectiva puedan establecer acciones de responsabilidad social para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y de las condiciones de trabajo, pudiendo también acordar objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica. Esta posibilidad podrá llegar a ser una obligación si así se contempla en el convenio colectivo de aplicación o en el plan de igualdad de la empresa.

— Otra obligación de la representación legal de los trabajadores y también de la propia empresa será la de velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos. Esta obligación, conlleva una nueva competencia para la representación legal de las personas trabajadoras.

— La LITND pretende promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas en las empresas, algo que ya hacía la LOI, si bien en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

— El colectivo LGTBI también está dentro del ámbito de protección de la LITND, al prohibir cualquier discriminación por “orientación o identidad sexual” o “expresión de género”. Esta protección se ha visto reforzada desde el pasado 2 de marzo de 2023 con la nueva redacción del artículo 17.1 ET que prevé responsabilidades para la empresa en caso de que se conculquen los derechos de este colectivo.

— Queda pendiente que por vía reglamentaria, se pueda exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de doscientos cincuenta trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias de las personas trabajadora a las que alude la ley en el artículo 2.1 (discriminación 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).

— También se está a la espera del reglamento que regule el contenido y el alcance de las medidas que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deben adoptar para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluirá un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia de dicho colectivo.

— Estamos ante una ley que claramente ha ampliado los supuestos de discriminación y ha introducido nuevas competencias para los representantes legales de las personas trabajadoras, pero que, sin embargo, no ha supuesto la modificación del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, que regula los derechos de información y consulta y las competencias de los comités de empresa.

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.

