

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

# LOS CONTENIDOS LABORALES EN LAS NUEVAS LEYES SOCIALES

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

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

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

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

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



## Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

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

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

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

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

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

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

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

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

© Los autores

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

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

ISBN electrónico: 979-13-7006-465-5

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

# Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

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

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

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

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

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

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

*Directores*

## Autores

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

Boró Herrera, F.

Charro Baena, P.

Duro Carrión, S.

García Gil, M.B.

González García, S.

Lasaosa Irigoyen, E.

Mateos y de Cabo, O. I.

Merino San Román, J. C.

Morales Vállez, C.

Ortiz de Solórzano Aurusa, C.

Pérez Campos, A.I.

Quintanilla Navarro, R. Y.

Ramo Herrando, M. J.

Romeral Hernández, J.

Sempere Navarro, A. V.

**Ciencias Jurídicas y Sociales**

Ciencias de la Salud

Ciencias Experimentales y Tecnología

Ingeniería y Arquitectura

Arte y Humanidades

# Índice

<b>Prólogo</b> .....	13
Carmen Sánchez Trigueros	
<b>Capítulo I. Las nuevas leyes sociales desde la perspectiva de sus contenidos laborales</b> .....	19
Quintanilla Navarro, R. Y. - Sempere Navarro, A. V.	
I. INTRODUCCIÓN .....	20
II. LEY ORGÁNICA 8/2021, DE 4 DE JUNIO, DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA (LOPIVI).....	23
1. 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
<b>Capítulo II.</b>	<b>Supervisión de la contratación de los centros educativos</b> .....	65
	Duro Carrión, S.	
I.	INTRODUCCIÓN .....	65
II.	ANTECEDENTES Y CONTEXTO NORMATIVO .....	67
III.	PRINCIPIOS Y DERECHOS EN LIZA .....	71
IV.	DE LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA, LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN Y EL COORDINADOR/A DE BIENESTAR Y PROTECCIÓN .....	75
V.	DE LA SUPERVISIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS .....	78
VI.	DE LA FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y RESPONSABILIDAD DIGITAL .....	81
VII.	CONCLUSIONES .....	83
VIII.	BIBLIOGRAFÍA .....	85
<b>Capítulo III.</b>	<b>Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia</b> .....	87
	Morales Váñez, C.	
I.	EL ARTÍCULO 57.3 DE LA LOPIVI .....	87
II.	EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR .....	91
III.	INCIDENCIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS .....	92
IV.	LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL .....	97
V.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INEPTITUD DEL TRABAJADOR .....	98
VI.	INCIDENCIA EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO .....	98
VII.	LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EMPLEADORA .....	99
VIII.	BIBLIOGRAFÍA .....	100
<b>Capítulo IV.</b>	<b>Ampliación del ámbito subjetivo de aplicación frente a la igualdad y a la no discriminación y medidas de protección y de garantía en la LITND</b> .....	101
	Mateos y de Cabo, O. I.	
I.	EL PRINCIPIO BÁSICO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978, EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA .....	101

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

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

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

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

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

# Capítulo IX.

## Plan anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

**Boró Herrera, F.**

*Profesor Asociado del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la URJC. Subinspector Laboral de Empleo y Seguridad Social*

DOI: <https://doi.org/10.14679/3726>

**Sumario:** I. Introducción. II. Plan estratégico de la inspección de trabajo y seguridad social 2021-2023: 1. Eje.1.2. La igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo. III. Plan integrado de actuación de la inspección de trabajo y seguridad social para 2023. IV. Sanciones propuestas por el OEITSS en materia de igualdad efectiva de mujeres y de hombres y sobre otro tipo de discriminaciones (2016-5/2023). V. Actuaciones en otros colectivos afectados por la discriminación. VI. Conclusiones. VII. Bibliografía. VIII. Anexo.

---

### I. INTRODUCCIÓN

---

Para contextualizar el contenido de este capítulo, en primer lugar, es preciso exponer los dos primeros párrafos del artículo 9.4 de la LITND, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, (RCL 2022\1337), en lo sucesivo LITND: “la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá 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.

Para ello, 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 incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo”.

El OEITSS tiene encomendado como servicio público la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así

como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias; entre las que está la de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el empleo<sup>1</sup>.

En cuanto a la planificación anual del OEITSS, el vigente Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023<sup>2</sup>, (en lo sucesivo PEOITSS), prevé dentro de sus objetivos estratégicos el eje 1, “contribuir a la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la lucha contra la precariedad y el fraude en materia laboral y de seguridad social y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. Dentro de dicho eje, en su subapartado segundo, aborda la igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo; no solo referida por razón de sexo, sino por otros motivos.

Las fuentes estadísticas y de datos para la elaboración de este capítulo se han fundado especialmente en las siguientes: a) información proporcionada por la dirección del OEITSS de las actuaciones singulares realizadas en la materia desde 2016 a mayo de 2023 a través de la petición efectuada por el autor de acuerdo con lo previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; b) memorias anuales remitidas por el Reino de España a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativas al cumplimiento de los Convenios n° 81 sobre la Inspección del Trabajo y n° 129 sobre la inspección del trabajo (agricultura).

Sin duda, el repertorio de fuentes empleadas permite elaborar una visión fidedigna de cómo se ha comportado el OEITSS en su importantísima función social en el ámbito que ocupa a este trabajo: la vigilancia del cumplimiento eficaz de la igualdad de trato y la no discriminación en las relaciones laborales.

---

## II. PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2021-2023

---

Con anterioridad a la entrada en vigor del PEOITSS, el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020<sup>3</sup>, PDTD, previó como acciones comunes destinadas

---

1 Conforme lo dispuesto en el artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2 Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, (BOE 3 de diciembre).

3 Aprobado en el Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018 y publicado por Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, (BOE 28 de julio).

a potenciar los objetivos de lucha contra la discriminación, por cualquier circunstancia personal y/o social, especialmente la salarial por razón de género y el acoso sexual y por razón de género, y promoción de la igualdad entre otros las siguientes:

- ✓ Creación de la Unidad de Lucha contra la Discriminación.
- ✓ Designación de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social especializados en cada Inspección Provincial, así como Inspectores/as adscritos a cada Dirección Territorial, bajo cuya coordinación operativa actuarán los Inspectores/as especializados de cada provincia.
- ✓ Firma de convenios de colaboración con las Comunidades Autónomas, a efectos de realizar una coordinación permanente entre las Inspecciones de Trabajo y los respectivos órganos autonómicos competentes.
- ✓ Potenciación del OEITSS, junto con la labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa del orden social y exigencia de las responsabilidades correspondientes, de la función de asistencia técnica, principalmente a pequeñas y medianas empresas.
- ✓ Participación del OEITSS, en coordinación con las autoridades laborales competentes, en los Planes de actuación y Estrategias de las Administraciones Públicas con competencias en materia de igualdad, muy especialmente con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

El Plan Director fijó como objetivos de actuación preferentes en materia de igualdad por razón de género, por estar directamente ligados con supuestos de precarización laboral, los siguientes: a) discriminación salarial por razón de género; b) acoso sexual y por razón de sexo; y c) discriminación en el acceso al empleo.

La discriminación a las personas trabajadoras con discapacidad también es abordada en el PDTD, con perspectiva de género. El colectivo de trabajadores y trabajadoras LGTBI es objeto de atención para evitar las acciones discriminatorias hacia ese colectivo.

En el presente estudio se expondrá en el apartado correspondiente qué aplicación práctica ha existido en cuanto a las acciones de control y exigencia de responsabilidad llevadas a cabo por el OEISS en ejecución del PDTD.

Una vez expirada la vigencia del Plan Director por un Trabajo Digno, el PEOITSS, instrumento no normativo subsiguiente aprobado por el Consejo de Ministros, expone dentro de sus líneas generales que el reforzamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social “encuentra un sólido anclaje en el artículo 9.2 de la Constitución y en su mandato a 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 de «remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud»”.<sup>4</sup> Además de esta referencia constitucional, relaciona el PEOITSS sus fines a los

---

4 Anexo del PEOITSS, pág. nº 149.285 del BOE nº 289, de 3 de diciembre de 2021.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. Entre ellos al quinto, igualdad de Género; así como al octavo, trabajo decente y crecimiento económico.

Antes de proceder a examinar cómo trata el OEITS la igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, hay que resaltar que la entrada en vigor de la LITND, que se produjo el 14 de julio de 2022, es posterior al Acuerdo del Consejo de Ministros que aprueba el PEOITSS. Pese a esta vigencia de la norma legal “sobrevenida” respecto a dicho Plan, no es menos cierto que el OEITSS disponía de una mínima planificación de la actividad inspectora acerca de la vigilancia, control y exigencia de responsabilidades en la materia<sup>5</sup>.

A continuación, se escruta el aborda la igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, cuestiones que se desarrollan en el Eje 1.2 del PEOITSS.

### *1. Eje 1.2 La igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo*

Este eje se subdivide en tres objetivos: a) objetivo nº 5: garantizar la Igualdad y no discriminación por razón de sexo; b) objetivo nº 6: garantizar la Igualdad y no discriminación por otros motivos y Objetivo nº 7: creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

#### A1) Objetivo nº 5.

Según el PEOITSS, “todas las actuaciones contempladas en este objetivo contribuirán a hacer efectivas las medidas dirigidas a reducir la brecha de género que se contemplan en el Componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España (C23.R2)”.

La intensificación de las campañas para cumplir este objetivo se fundamenta en la materia de discriminación retributiva, conciliación de la vida familiar, personal y laboral y discriminación en el acceso al empleo y en la promoción profesional; en el control de planes y medidas de igualdad, así como la de discriminación retributiva, prestando especial atención a las nuevas obligaciones sobre esta materia, incluido el registro retributivo<sup>6</sup>; en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo; en las actuaciones destinadas a la igualdad por razón de género en colectivos especialmente vulnerables, prestando especial atención a los casos de discriminaciones

---

<sup>5</sup> Tal y como se demuestra con el contenido de las memorias anuales que el Reino de España remite a la OIT en cumplimiento de sus convenios nº 81 y 129.

<sup>6</sup> De acuerdo este registro con lo dispuesto en los vigentes apartados segundo y tercero del artículo 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; así como en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

múltiples, así como de discriminaciones interseccionales, con especial atención a las mujeres inmigrantes en determinados sectores de actividad donde proliferan los trabajos más precarizados (hogar familiar, agricultura...), así como las mujeres con discapacidad.

A2) Objetivo nº 6.

En este se luchará contra todos los motivos legales de discriminación; contra la discriminación por razón de orientación sexual o identidad de género; así como la discriminación contra las personas con discapacidad y, por último, la de carácter racial o étnico.

A3). Objetivo nº 7.

La Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación en el OEITSS<sup>7</sup> es “la unidad responsable del impulso y coordinación de todas las acciones que se desarrollen por el OEITSS en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la discriminación en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas; prestando una especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres. La Oficina velará, asimismo, por que la perspectiva de género se aplique de manera transversal e interseccional en todas las actuaciones inspectoras y respecto a la totalidad de las materias objeto de vigilancia y control”<sup>8</sup>.

---

### III. PLAN INTEGRADO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA 2023

---

Este instrumento elaborado por la dirección general del OEITSS, previa consulta y participación de las comunidades autónomas, desarrolla lo dispuesto en el PEOITSS. En lo concerniente al ejercicio de 2023 se han planificado las siguientes órdenes de servicio<sup>9</sup> en aplicación del eje 1.2 del PEOITSS, dimanante de la materia inspectora de empleo y relaciones laborales:

---

7 Creada por Orden TES/867/2023, de 22 de julio.

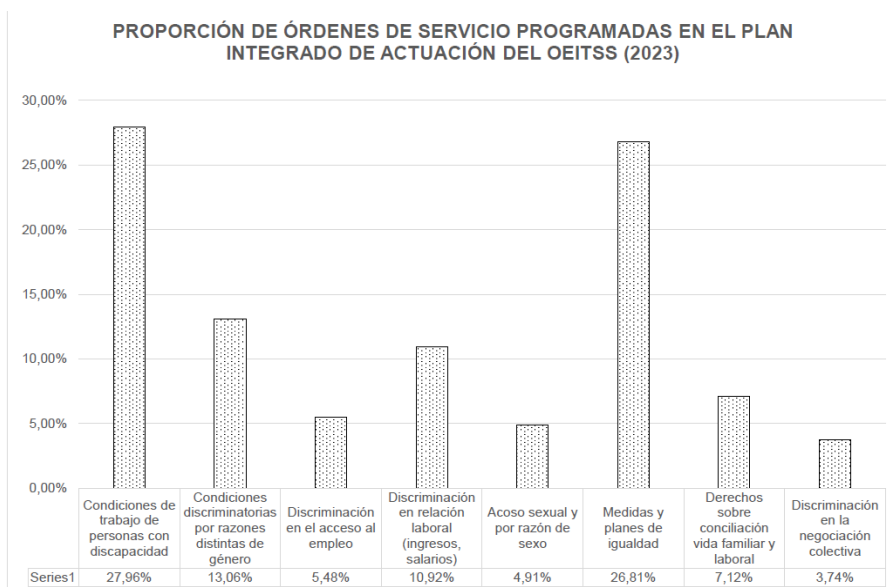
8 En virtud de lo dispuesto en el artículo 2 de la Orden TES/867/2023, de 22 de julio.

9 Las órdenes de servicio son la materialización administrativa del señalamiento de actuaciones concretas a los inspectores y a los equipos de Inspección, cuya jefatura de equipo las asignará a los subinspectores laborales y/o inspectores integrantes del equipo, (art. 23.1 del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social).

Condiciones de trabajo de personas con discapacidad	4.201
Condiciones discriminatorias por razones distintas de género	1.962
Discriminación en el acceso al empleo	823
Discriminación en relación laboral (ingresos, salarios)	1.640
Acoso sexual y por razón de sexo	738
Medidas y planes de igualdad	4.028
Derechos sobre conciliación vida familiar y laboral	1.069
Discriminación en la negociación colectiva	562

La información y los datos que han hecho posible el contenido de este epígrafe están basados en la solicitud que el autor de este documento ha efectuado a la dirección general del OEITSS a través del portal de transparencia regulado en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre.

En el siguiente gráfico se expone la proporción de órdenes de servicio en las anteriores submaterias en 2023, (objetivos nº 5 y 6 del PEOEITSS):

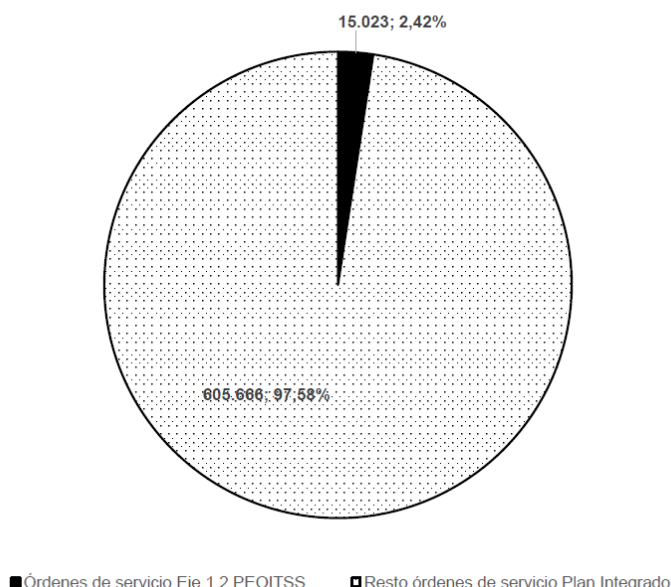


Fuente: Plan integrado de actuación del OEITSS para 2023.

Una somera perspectiva del gráfico precedente demuestra que las dos submaterias más relevantes en el Plan Integrado del OEITSS para 2023 son las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y de las medidas y planes de igualdad, con más de la mitad de las órdenes de servicio programadas, (54,77 por ciento del total).

Otra comparativa reseñable es la que se muestra en la ilustración gráfica siguiente, en la que se relacionan las órdenes de servicio que se programan acerca del eje 1.2 del PEOITSS y las restantes órdenes de servicio en otras materias. Una primera conclusión sobre el contenido del gráfico es la muy exigua proporción existente de las órdenes de aquel eje en relación con el total: un 2'42 por ciento.

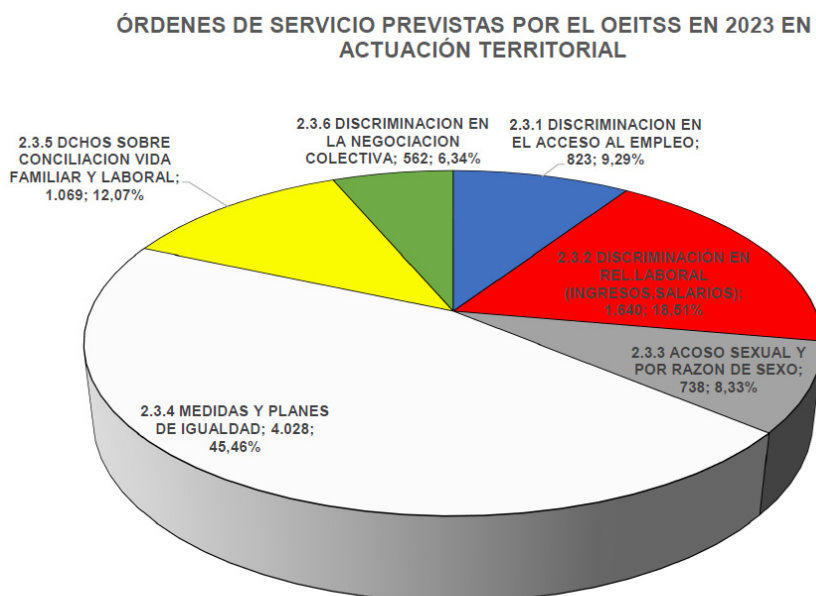
**PROPORCIÓN DE ÓRDENES DE SERVICIO PROGRAMADAS SOBRE LAS TOTALES SEGÚN PLAN INTEGRADO OEITSS 2023**



Fuente: Plan integrado de actuación del OEITSS para 2023.

Un porcentaje que sería más pequeño aún si únicamente se tomara en consideración sólo en la submateria de empleo y relaciones laborales la relativa a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (objetivo nº 5), que son las mismas que las indicadas en el gráfico sobre la cuestión, salvo las de condiciones de trabajo de personas con discapacidad y condiciones discriminatorias por razones distintas de género. El total de las programadas de estas es de 8.860 órdenes de servicio, que representan el 1'43 por ciento del total.

Inciendiendo en el objetivo nº 5, garantizar la Igualdad y no discriminación por razón de sexo, la proporción cualitativa de órdenes de servicio previstas en las campañas inspectoras de igualdad efectiva de mujeres y hombres es la que se exhibe en el gráfico siguiente:



Fuente: Plan integrado de actuación del OEITSS para 2023.

Una mención especial merece la programación referente a las medidas y planes de igualdad. Las órdenes de servicio planificadas representan casi la mitad de las totales en el este apartado del objetivo nº 5 del PEOEITSS. Una importancia cualitativa que está en consonancia con la actuación del OEITSS, tal y como se acreditará posteriormente, en la preferencia en abordar el control de estas medidas y planes de igualdad<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Planes y medidas reguladas en los artículos 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en su desarrollo reglamentario efectuado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

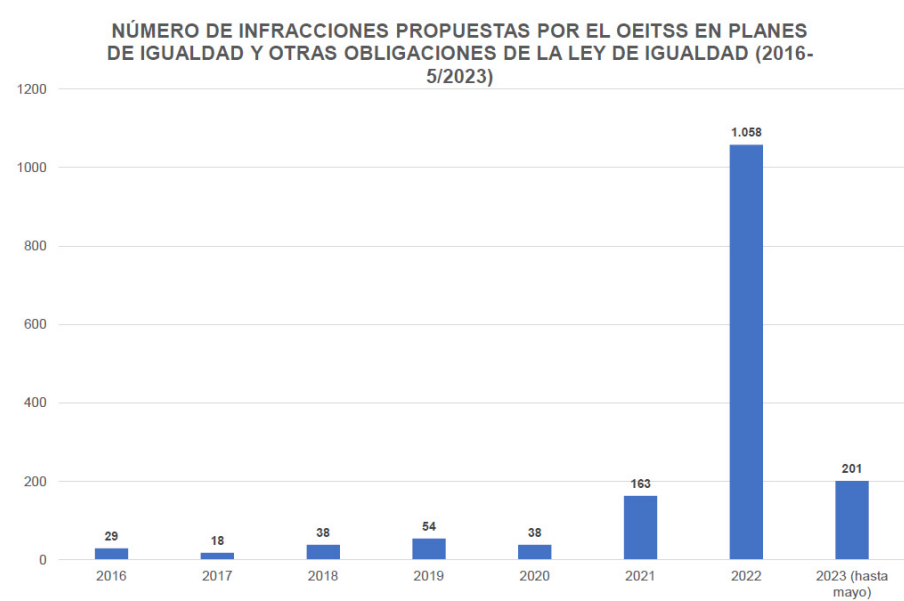
#### IV. SANCIONES PROPUESTAS POR EL OEITSS EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y DE HOMBRES Y DE OTRO TIPO DE DISCRIMINACIONES (2016-5/2023)

Como ya se expuso en este epígrafe se analizará cómo ha actuado el OEITSS tanto en la aplicación del PDTD como en el PEOEITSS en la aplicación de su función de exigencia de responsabilidades, a través de los procedimientos sancionadores, en la materia correspondiente a la igualdad de trato y de la no discriminación.

Para ello, en primera instancia en anexo a este documento y para una mejor comprensión se describirán las claves que se utilizan por el OEITSS para sistematizar la información estadística sobre las actuaciones en la materia.

El escrutinio de un lapso temporal amplio de casi siete años y medio permitirán extraer unas conclusiones acerca de cual ha sido la orientación del OEITSS en el ámbito material estudiado.

En los gráficos que seguidamente se ilustran se muestra la evolución en el periodo examinado de las infracciones propuestas por el OITSS en cada submateria:



Fuente: información facilitada por el OEITSS por el portal de transparencia.

Como se puede constatar el incremento de las infracciones detectadas en 2022 es muy significativo, estando consignadas en la clave 37T. Una de las causas que podrían motivarlo es la total entrada en vigor de la implantación total de los planes de igualdad, en los términos de la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>11</sup>, en las empresas de 50 ó más personas trabajadoras. La obligatoriedad de la aprobación de planes de Igualdad en empresas de 50 a cien personas trabajadoras desde 8 de marzo de 2022 ha podido ser un factor clave de incidencia alta de incumplimientos en la aprobación de planes de Igualdad y en la intensificación de la actividad sancionadora inspectora.

Esta incidencia es correlativa al número de personas afectadas por actuaciones inspectoras sancionadoras, no personas infractoras, en la antedicha materia señalada con la clave 37T. La misma explicación que la anterior se puede señalar sobre este número de personas afectadas.

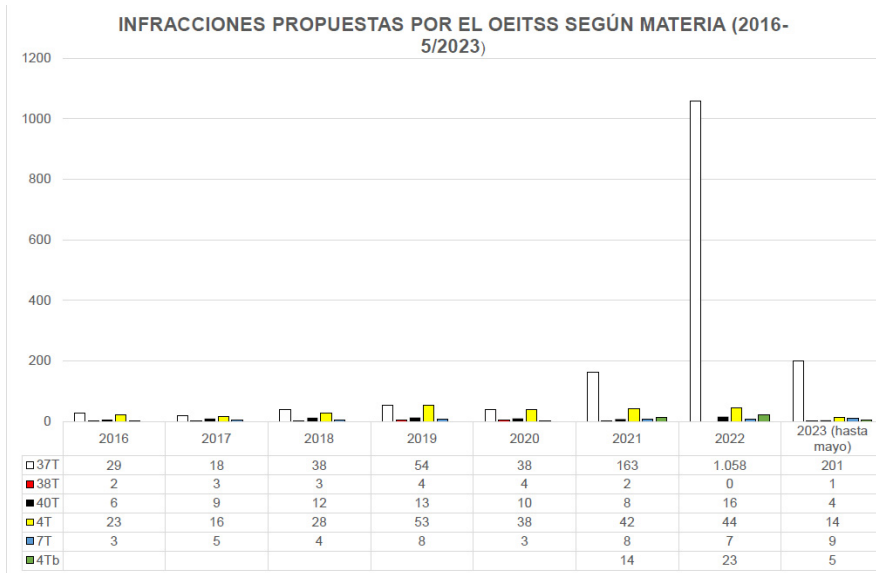


Fuente: información facilitada por el OEITSS por el portal de transparencia.

<sup>11</sup> Esta disposición transitoria, redactada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, establece que el 8 de marzo de 2022 todas las empresas de 50 ó más personas trabajadoras deberán tener un plan de igualdad vigente. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras han dispuesto del periodo de 8 de marzo de 2021 a 8 de marzo de 2022 para la aprobación de los planes de igualdad.

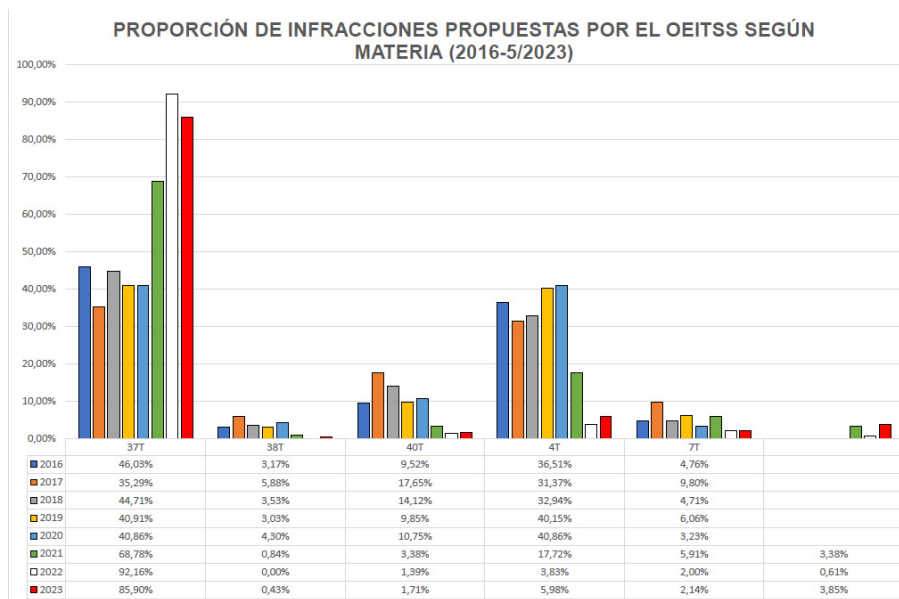
El muestreo previo ha sido efectuado de tal manera puesto que la clave 37T, planes de Igualdad y otras obligaciones Ley Igualdad (art. 7.13 y 8.17 TRLISOS), al ser con diferencia la que mayor número de propuestas de sanciones, personas trabajadoras afectadas e importe propuesto de sanciones ha tenido desde 2016 a mayo de 2023.

El número de infracciones propuesto por el OEITSS según la materia descrita se ilustra en el siguiente gráfico.



Una proporción que se observa claramente en el gráfico posterior<sup>12</sup>:

<sup>12</sup> La clave en blanco en el gráfico se corresponde desde 2021 con la 4Tb, discriminación salarial por razón de sexo (art. 8.12 TRLISOS).



Fuente: información facilitada por el OEITSS por el portal de transparencia.

La diferencia entre la clave 37T y la segunda en importancia numérica, la 4T (discriminación por razón de sexo (art. 7.10 y 8.12 TRLISOS) es considerable; estando incluso esta última clave en claro descenso en 2022 y en 2023. La tercera clave en cifras, la 40T (derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral (art. 7.5 TRLISOS) está alejada de las dos anteriores, salvo desde 2022 en adelante respecto a la 4T. Por orden decreciente, mucho más residuales son las claves 7T, (acoso sexual (art. 7.10 y 8.13 TRLISOS); la 38T (acoso discriminatorio por razón de sexo (art. 8.13 bis TRLISOS) y finalmente desde 2021 la clave.

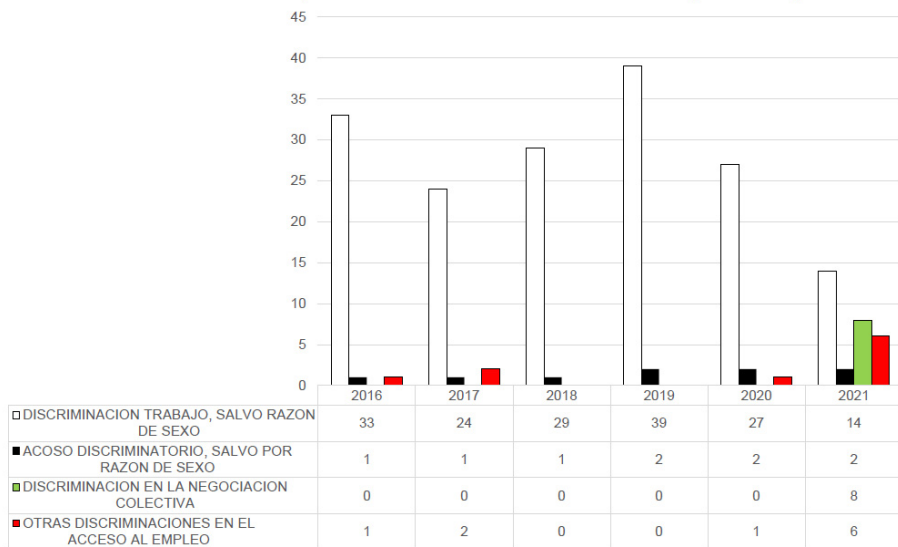
En síntesis, la acción del OEITSS en este ámbito ha estado orientada y enfocada esencialmente a la vigilancia, control y propuesta de sanción de los planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad con una desproporción notoria respecto a las otras submaterias ya relatadas.

Una falta de proporción que se adviera, asimismo, en el Plan Integrado del OEITSS para 2023 en el que casi la mitad de las órdenes de servicio están programadas en la clave 37T.

## V. ACTUACIONES EN OTROS COLECTIVOS AFECTADOS POR LA DISCRIMINACIÓN

Además de por razón de sexo, existen otro tipo de discriminaciones a las que alude el objetivo nº 6 del PEOEITSS. La dirección general de Organismo Estatal no ha facilitado los datos actualizados de su actuación en este tipo de discriminaciones. No obstante lo anterior, las memorias de 2016 a 2021, la última publicada, que el Reino de España remite a la OIT en cumplimiento del mandato del Convenio nº 81 sobre la Inspección del Trabajo si nos ofrecen datos sobre la incidencia de dicha actividad; reflejándose la misma en el siguiente gráfico, en lo concerniente a las infracciones detectadas por el OEITSS en dicho lapso temporal.

**INFRACCIONES PROPUESTAS POR EL OEITSS EN MATERIA DE DISCRIMINACIONES, SALVO LAS DE POR RAZÓN DE SEXO (2016-2021)**



Fuente: memorias remitidas a la OIT sobre la actividad del OEITSS (2016-2021)

Un análisis comparativo entre la actividad en la materia discriminatoria entre las que se relacionan por razón de sexo y las distintas a esta da como resultado una proporción ínfima de estas últimas sobre la primera aludida. Sin duda, la planificación del OEITSS tanto en el PDTD como en el PEOEITSS ha estado enfocada primordial y fundamentalmente en la vigilancia y control de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de modo mucho más secundario en el resto de las discriminaciones.

---

## VI. CONCLUSIONES

---

- ✓ La planificación de la actuación del OEITSS en sus funciones de vigilancia, control y exigencia de responsabilidades desde 2018 hasta la actualidad en la materia regulada en la LITND, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (y en la normativa previa a ella) se ha basado en dos instrumentos no normativos: a) Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 y b) Plan Estratégico del OEITSS (desde 2021 a la actualidad).
- ✓ El Eje 1.2 del PEOEITSS está dedicado a las actuaciones sobre la igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, con tres objetivos: nº 5, garantizar la Igualdad y no discriminación por razón de sexo; nº 6, garantizar la Igualdad y no discriminación por otros motivos y nº 7, la creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.
- ✓ El Plan Integrado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para 2023, que desarrolla en este ejercicio en el ámbito material el artículo 9.4 de la LITND, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, está diseñado especialmente para el control de las medidas y planes de Igualdad regulados en los artículos 45 y siguientes de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y normas reglamentarias de desarrollo; siendo casi la mitad de las órdenes de servicio previstas en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ La proporción del número de órdenes de servicio tanto del objetivo nº 5 como del objetivo nº 6 del eje 1.2 del POEITSS de 2023 son muy escasas respecto al número total de órdenes programadas para todas las materias cuya vigilancia y control están encomendadas al OEITSS.
- ✓ Dentro de esta materia y del objetivo nº 5 ya indicado, están infradimensionadas, respecto a los planes y medidas de Igualdad, en términos numéricos las órdenes de servicio previstas sobre los otros aspectos: acoso sexual y por razón de sexo; discriminación en relación laboral por ingresos y salarios; discriminación en el acceso al empleo; discriminación en la negociación colectiva y derechos sobre la conciliación de la vida familiar y laboral. Unas actuaciones que en una mayor medida requieren del empleo de la visita inspectora frente a los aspectos en la práctica de revisión documental mediante comparecencia y expediente administrativo, no por visita, que conlleva los Planes y medidas de Igualdad.
- ✓ La programación de 2023 del objetivo nº 6 del Eje 1.2 del PEOEITSS en cifras está muy debajo de la correspondiente al objeto nº 5. No hay una míni-

ma proporción entre los dos objetivos planificados; estando descompensados los dos objetivos.

- ✓ En las sanciones propuestas en el periodo de 2016 a mayo de 2023 hay un dato que llama la atención: el número muy elevado de sanciones en 2022 y en parte de 2023 correspondientes a los planes y medidas de Igualdad. Una cifra, además, que supone un incremento exponencial con relación a las de años precedentes. Existe, asimismo, una desproporción exagerada entre esta tipología de sanciones y las restantes relativas a la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- ✓ Las propuestas sancionadoras del OEITSS acerca de otros motivos discriminatorios exceptuados de la razón de sexo en el lapso temporal reseñado son extremadamente inferiores respecto a los basados en dicha razón. Sin desdeñar la importancia de las sanciones derivadas de la igualdad efectiva de hombres y mujeres, totalmente coherentes con el objetivo nº 5 del Eje 1.2 del PEOITSS, no es menos cierto que la planificación de actuaciones con el fin de constatar otros motivos discriminatorios ajenos al sexo debería potenciarse mucho más de lo que acontece; para evitar esta descompensación entre los logros de los objetivos nº 5 y nº 6 del PEOITSS.

---

## VII. BIBLIOGRAFÍA

---

- CANO GALÁN, YOLANDA: “Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la LITND, de 12 de julio?”, en *Revista Aranzadi Doctrinal num. 9/2022 parte Legislación. Doctrina*. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2023, (BIB 202\3111).
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, MARÍA BEGOÑA (Coord.): “*Tratado sobre la Igualdad jurídica y social de la mujer en el siglo XXI*”, Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2019.
- FERRER CORTINES, ÓSCAR; HERRERA TRUJILLO, MARÍA JULIANA: “Aspectos laborales de la LITND, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, y su repercusión práctica”, en *Jurisdicción social nº 240, Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia*. Jueces y Jueces para la democracia, Madrid, 2023, págs.5-30.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, IGNACIO: “Garantías judiciales y administrativas de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo en la LITND”, en *Femeris, Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*. Universidad Carlos III. Madrid, págs.9-31.
- LÓPEZ CUMBRE, LOURDES: “Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres ¿Concurrencia o necesidad?”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 64*. Editorial Iustel, Madrid, 2023.

- LOUSADA AROCHENA, FERNANDO: “Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad (2022-2023)”, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, volumen 8, nº 1. Universidad de Sevilla. Sevilla, 2023, págs. 13 a 35.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: “Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2016”, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: “Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2021”, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2022.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: “Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2020”, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: “Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2019”, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL: “Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2019”, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2020.
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: “Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2018”, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.
- MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL: “Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2017”, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018.
- NAVARRO NIETO, FEDERICO: “Actualidad normativa y jurisprudencial en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo* num. 262/2023 parte Estudios. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2023, (BIB 2023/897).
- NIETO ROJAS, PATRICIA (dir.): “Acciones públicas y privadas para lograr la igualdad en la empresa”. Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2022.
- NIETO ROJAS, PATRICIA; SAGARDOY DE SIMÓN, ÍÑIGO; NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, PILAR: “Igualdad retributiva, planes de igualdad y registro salarial”. Editorial Dykinson, S.L., Madrid, 2022.
- PAVIA NOCETE, JAIME: “Efectos en las obligaciones de las empresas de la propuesta de Directiva sobre Transparencia en igualdad de trato”, en *Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales* nº 183, Editorial Observatorio, Madrid, 2023, págs. 89 a 103.

---

## VIII. ANEXO

---

Claves utilizadas por el OEITSS en sus actuaciones:

<b>CLAVE</b>	<b>DESCRIPCIÓN CLAVE</b>
37T	Planes de Igualdad y otras obligaciones Ley Igualdad (art. 7.13 y 8.17 TRLISOS)
38T	Acoso discriminatorio por razón de sexo (art. 8.13 bis TRLISOS)
40T	Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral (art. 7.5 TRLISOS)
4T	Discriminación por razón de sexo (art. 7.10 y 8.12 TRLISOS)
7T	Acoso sexual (art. 7.10 y 8.13 TRLISOS)
4Tb	Discriminación salarial por razón de sexo (art. 8.12 TRLISOS) (desde 2021)

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

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

