

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

*(Director y Coordinador)*

# MANIFESTACIONES DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO: PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

EDUARDO TORRES-DULCE LIFANTE  
LUIS GÓMEZ DE LAS HERAS MARTÍN-MAESTRO  
BEGOÑA LASA IBARRECHE  
JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET  
SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO  
JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ  
HENAR ÁLVAREZ CUESTA  
M<sup>a</sup> DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO  
GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ  
PATRICIA NIETO ROJAS  
DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO  
ELISABET ERRANDONEA ULAZIA  
FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO  
VEGA MARÍA ARNÁEZ ARCE  
SANTIAGO LARRAZABAL BASAÑEZ

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ  
BEATRIZ SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ  
ANA CASTRO FRANCO  
RAQUEL POQUET CATALÁ  
MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO  
IRENE MARTÍNEZ MARTÍNEZ  
SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ  
FRANCISCO CORTÉS GONZÁLEZ  
RODRIGO CRISTIÁN MÉNDEZ FILLEUL  
JUAN MÉJICA GARCÍA  
EKATERINA REZNIKOVA  
CONCEPCIÓN SANZ SÁEZ  
EDRIGA ARANBURU AGIRRE  
JUAN PABLO IBAÑEZ GARCÍA  
LIDIA DE LA IGLESIA AZA





**MANIFESTACIONES DE LA DISCRIMINACIÓN  
EN EL TRABAJO:  
PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**



**MANIFESTACIONES  
DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO:  
PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN**

**FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**  
*(Director y Coordinador)*

 *Dykinson, S.L.*

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)

© Copyright by  
Los autores  
Madrid

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykinson.es>  
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1070-924-9

Depósito Legal: M-16799-2025

DOI: <https://doi.org/10.14679/4290>

ISBN electrónico: 979-13-7006-487-7

Preimpresión por:  
Besing Servicios Gráficos S.L.  
e-mail: [besingsg@gmail.com](mailto:besingsg@gmail.com)

# Índice

<b>Prólogo</b> .....	31
<b>Capítulo primero. Igualdad, desigualdad y discriminación en la Constitución Española de 1978. Especial consideración a la identidad de género en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional</b> .....	37
EDUARDO TORRES-DULCE LIFANTE	
I. UN ÁMBITO CONSTITUCIONAL PARA UN CONCEPTO DE IGUALDAD .....	37
II. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY Y ANTE LOS PARTICULARES .....	41
III. LA IGUALDAD EN LA APLICACIÓN DE LA LEY .....	42
IV. NOCIÓN CONSTITUCIONAL DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN .....	43
V. DISCRIMINACIÓN, IDENTIDAD, GÉNERO Y SEXO. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA STC PLENO 67/2022, DE 2 DE JUNIO .....	45
<b>5.1. El objeto del amparo</b> .....	45
<b>5.2. Su transcendencia constitucional</b> .....	48
<b>5.3. El contenido argumental de la sentencia</b> .....	49
VI. LA PROYECCIÓN AL CASO DE LA DOCTRINA CONSTITUCIONAL ..	57
VII. BIBLIOGRAFÍA .....	59

**Capítulo 2. Aspectos singulares de la discriminación laboral..... 61**

LUIS GÓMEZ DE LAS HERAS MARTÍN-MAESTRO

I.	MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA.....	61
II.	PROTECCIÓN .....	64
	2.1. Medidas de orden administrativo .....	65
	2.2. Medidas a nivel constitucional .....	66
III.	ENJUICIAMIENTO Y SANCIÓN.....	71
	3.1. El Tribunal Constitucional.....	71
	3.2. El poder judicial.....	73
IV.	BIBLIOGRAFÍA .....	82

**Capítulo 3. La discriminación en el ámbito laboral. Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social..... 83**

BEGOÑA LASA IBARRECHE

I.	MARCO NORMATIVO.....	83
II.	FUNCIÓN DE VIGILANCIA Y EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS .....	84
III.	ACTUACIONES INSPECTORAS .....	86
	3.1. Control de planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad.....	86
	3.2. Control de situaciones discriminatorias en la relación laboral .....	91
	3.3. Control de situaciones de discriminación salarial.....	96
	3.4. Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales con un enfoque de género.....	101
	3.5. Acoso sexual y por razón de sexo .....	102
	3.6. Control de la existencia de cláusulas discriminatorias o en materia de igualdad en los convenios colectivos.....	105
IV.	MEDIDAS ADOPTADAS COMO CONSECUENCIA DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA .....	105
	4.1. Requerimiento .....	106
	4.2. Procedimiento sancionador .....	107
	4.3. Acta de Liquidación .....	113

4.4. Fiscalía.....	113
V. OFICINA ESTATAL DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....	113

## **Capítulo 4. La discriminación en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.....**

115

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET

PREVIA.....	115
I. PUNTO DE PARTIDA. SELECCIÓN DE NORMAS INTERNACIONALES GENERALES A CONSIDERAR.....	115
1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948 .....	115
1.2. Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.....	116
1.3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.....	117
1.4. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales	119
1.5. Pacto internacional de derechos civiles y políticos.....	120
1.6. Instrumento de ratificación del Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales .....	120
1.7. Convenio núm. 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.....	121
II. NORMAS EUROPEAS.....	121
2.1. Tratado de la Unión Europea .....	121
2.2. Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.....	122
2.3. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.....	123
2.4. Directiva 76/207/CEE del consejo, de 9 de febrero de 1976 (derogada).....	124
2.5. Directiva 79/7/CEE, del Consejo de la Unión Europea, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.....	125
2.6. Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES .....	126

2.7.	Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada .....	126
2.8.	Directiva 2000/78/C 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 .....	127
2.9.	Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo .....	133
2.10.	Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales (refundición) .....	137
2.11.	Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.....	138
2.12.	Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento .....	138
III.	TIPOLOGIA DE SUPUESTOS JUDICIALES.....	146
3.1.	¿Discriminaciones a favor o en contra de las mujeres?.....	146
3.2.	Discriminaciones contra los trabajadores a tiempo parcial y contra trabajadores contratados por tiempo determinado .....	171
3.3.	Empresas de Trabajo Temporal. Contratos sucesivos .....	184
3.4.	Discriminaciones por edad.....	186
3.5.	Discriminación hacia trabajadores homosexuales/orientación sexual.....	189
3.6.	Diferencia de trato por razón de religión. Discriminación religiosa.....	191

3.7. Discriminación de la discapacidad.....	195
3.8. Empleadas de hogar y desempleo.....	198
3.9. Discriminación contra la retribución del trabajo nocturno.....	203
<b>Capítulo 5. Discriminación por motivos sindicales: nuevas manifestaciones..</b>	<b>205</b>
SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO	
I. EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL COMO PILAR NUCLEAR DE LAS RELACIONES LABORALES. ASPECTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.....	205
II. LOS EXTENSOS CONTORNOS DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL. CONTENIDO ESENCIAL Y ADICIONAL.....	207
III. AMPLITUD DE CONDUCTAS LESIVAS DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL A LA LUZ DE LOS ÚLTIMOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES.....	209
IV. EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO PROACTIVO. EL DEBILITAMIENTO DE LOS SINDICATOS DE CLASE.....	215
V. EL ACCESO AL EMPLEO COMO SINGULAR CONTEXTO DE EXPOSICIÓN: LISTAS NEGRAS.....	218
VI. DIFICULTADES PARA EL MANTENIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.....	224
VII. LA TUTELA EN EL DISFRUTE DEL CRÉDITO HORARIO: QUIEBRAS.....	227
VIII. EL DATO DE AFILIACIÓN SINDICAL COMO DATO ESPECIALMENTE PROTEGIDO.....	228
IX. INFORMACIÓN SINDICAL SOBRE ALGORITMOS COMO GARANTÍA.....	233
9.1. La regulación estatutaria.....	234
9.2. El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial.....	238
X. BIBLIOGRAFÍA.....	240
<b>Capítulo 6. La discriminación laboral por motivos religiosos. Elementos para la reflexión a partir de la jurisprudencia.....</b>	<b>247</b>
JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ	
I. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LAS RELACIONES LABORALES Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN: BASES EMPÍRICAS PARA EL ANÁLISIS.....	247

II.	EL DERECHO A PORTAR SÍMBOLOS RELIGIOSOS EN EL TRABAJO	252
2.1.	La doctrina del TEDH sobre signos identitarios durante la prestación de servicios .....	253
2.2.	El criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.....	258
2.3.	Algunas cuestiones controvertidas a la luz de las resoluciones de los órganos judiciales españoles .....	266
III.	LA MODIFICACIÓN DE REQUISITOS OBJETIVOS DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL: LA OBJECCIÓN DE CONCIENCIA POR MOTIVOS RELIGIOSOS.....	269
IV.	DESCANSO SEMANAL O CONMEMORACIÓN DE FESTIVIDADES RELIGIOSAS.....	277
4.1.	Descanso por motivos religiosos o festividad religiosa y pruebas selectivas .....	277
4.2.	Derecho al descanso semanal o a la celebración de las festividades en los días previstos según las convicciones del trabajador: de la sanción (incluido el despido) a la acomodación razonable .....	281
V.	RITOS RELIGIOSOS Y SALUD DEL TRABAJADOR.....	288
VI.	LA LIBERTAD SINDICAL EN EL SENO DE LAS CONFESIONES RELIGIOSAS: EL CASO <i>SINDICATO DEL BUEN PASTOR C. RUMANÍA</i> ..	289
6.1.	La valoración del asunto en los tribunales rumanos.....	290
6.2.	El criterio de la Sala Tercera del TEDH .....	291
6.3.	La primacía de la autonomía religiosa sobre la libertad sindical bajo el parecer de la Gran Sala del TEDH.....	293
VII.	LAS ORGANIZACIONES RELIGIOSAS Y EL RESPETO A SU IDEARIO POR LOS TRABAJADORES.....	296
7.1.	Autonomía confesional y conducta del trabajador que se aparta del ideario en la doctrina del TEDH.....	296
7.2.	La doctrina del Tribunal de Justicia sobre la autonomía confesional y su incidencia en las relaciones laborales .....	301
7.3.	El criterio en los tribunales españoles sobre el conflicto entre libertad religiosa del trabajador y autonomía confesional .....	304
VIII.	AUTONOMÍA CONFESIONAL Y VIDA PRIVADA DE LOS PROFESORES DE RELIGIÓN CATÓLICA EN CENTROS PÚBLICOS .....	308

8.1. El alcance de la autonomía de las confesiones religiosas en la designación de profesores de religión en centros públicos bajo el parecer del TEDH.....	309
8.2. La aproximación del TJUE a propósito de la vinculación contractual temporal de los profesores de religión .....	314
8.3. La autonomía confesional y la remoción de los profesores de religión católica en los tribunales nacionales .....	316
IX. BIBLIOGRAFÍA .....	324

## **Capítulo 7. Avanzando hacia la no discriminación laboral por razón de etnia, condición social o ideas políticas: propuestas y buenas prácticas.** 341

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

I. CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN «TRADICIONALES»: ETNIA, IDEAS POLÍTICAS Y CONDICIÓN SOCIAL .....	341
II. CAUSAS TRADICIONALES Y NUEVAS DIMENSIONES DE ESTAS CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN .....	346
III. NUEVAS REGULACIONES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ETNIA .....	354
IV. LA DISCRIMINACIÓN POR IDEAS POLÍTICAS.....	357
V. LAS MIL CARAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR CONDICIÓN SOCIAL .....	357
VI. EL IMPACTO DISCRIMINATORIO DE LA IA SOBRE LAS MINORÍAS ÉTNICAS Y SOCIALES .....	364
VII. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN LEGALES Y CONVENCIONALES .....	367
VIII. BIBLIOGRAFÍA .....	372

## **Capítulo 8. La construcción jurídica de la discriminación por parentesco en el empleo y en las prestaciones sociales**..... 377

M<sup>a</sup> DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO

I. INTRODUCCIÓN.....	377
II. EL PARENTESCO COMO FACTOR DE DISCRIMINACIÓN (FAVORABLE O ADVERSA) EN EL EMPLEO.....	378

2.1. El concepto de parentesco como factor o causa autónoma de discriminación favorable o adversa. Su distinción respecto del estado civil.....	379
III. EL PARENTESCO COMO CIRCUNSTANCIA CAUSANTE DE DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN: DOCTRINA COMUNITARIA Y APLICACIÓN EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL.....	395
IV. LA REPERCUSIÓN DEL PARENTESCO EN LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL .....	399
4.1. La exclusión de la cobertura por desempleo de los hijos contratados en la empresa familiar.....	400
4.2. Discriminación por asociación y pensión de viudedad .....	412
4.3. Discriminación por asociación y prestación en favor de familiares .....	412
V. BIBLIOGRAFÍA .....	414

**Capítulo 9. Inteligencia artificial y discriminación en el trabajo: un acercamiento crítico a su incipiente ordenación jurídica .....** 417

GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

I. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN .....	417
II. SESGOS ALGORÍTMICOS Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO: RETOS SOCIOJURÍDICOS A LA LUZ DEL MARCO REGULATIVO INESPECÍFICO .....	419
III. LA DISCRIMINACIÓN ALGORÍTMICA LABORAL Y SU RECEPCIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO INTERNO.....	424
3.1. El derecho de información de la representación de los trabajadores como mecanismo de tutela colectiva frente a la discriminación algorítmica .....	425
3.2. La Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: un tímido y simbólico acercamiento jurídico-positivo a la inteligencia artificial .....	430
3.3. Inteligencia artificial y discriminación algorítmica en la nueva Ley de Empleo: aciertos y limitaciones.....	433
3.4. El <i>sandbox</i> regulatorio como instrumento preventivo frente a la discriminación algorítmica .....	438

IV.	LA LEY DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL EUROPEA Y SU POTENCIAL ANTIDISCRIMINATORIO: ENTRE LA PRUDENCIA Y LA ESPERANZA.....	441
V.	A MODO DE REFLEXIÓN FINAL .....	448
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	450

**Capítulo 10. La discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género. Las nuevas obligaciones empresariales en relación con el colectivo lgtbi .....** 455

PATRICIA NIETO ROJAS

I.	LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO .....	455
1.1.	La prohibición por razón de orientación sexual e identidad de género en el Derecho Comunitario.....	456
1.2.	La prohibición de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en el ordenamiento nacional .....	457
II.	LAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES. LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS NEGOCIADAS DESTINADAS A LA PROMOCIÓN DE LA ORIENTACIÓN Y DIVERSIDAD SEXUAL .....	463
2.1.	La negociación de un protocolo para la prevención de las situaciones de acoso por razón de orientación sexual e identidad de género como obligación autónoma .....	466
2.2.	La negociación de un conjunto planificado de medidas para la consecución de la igualdad real y efectiva del colectivo LGTBI.....	473
III.	A MODO DE CONCLUSIÓN .....	477
IV.	BIBLIOGRAFÍA .....	479

**Capítulo 11. La discriminación por razón de edadismo en los convenios colectivos .....** 481

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

I.	INTRODUCCIÓN.....	481
II.	EL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN .....	482

III.	LA EDAD COMO DISCRIMINACIÓN .....	500
IV.	EL DESARROLLO DEL CONTENIDO DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAISMO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS .....	501
V.	CONCLUSIONES .....	508
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	508

## **Capítulo 12. La discriminación por enfermedad .....** 511

ELISABET ERRANDONEA ULAZIA

I.	INTRODUCCIÓN.....	511
II.	EL LISTADO DE CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN CONTENIDO EN LA LEY 15/2022, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	513
III.	LA ENFERMEDAD COMO CAUSA POSIBLE DE DISCRIMINACIÓN....	517
IV.	LA ENFERMEDAD O CONDICIÓN DE SALUD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN LA LEY 15/2022.....	527
V.	LA NULIDAD DE LAS DISPOSICIONES, ACTOS O CLÁUSULAS QUE CAUSEN DISCRIMINACIÓN POR MOTIVO DE ENFERME- DAD Y LAS REGLAS RELATIVAS A LA CARGA DE LA PRUEBA.....	530
VI.	A MODO DE CONCLUSIÓN .....	535
VII.	BIBLIOGRAFÍA .....	535

## **Capítulo 13. Manifestaciones de discriminación laboral por razón de dis- capacidad.....** 539

FCO. JAVIER FERNÁNDEZ ORRICO

I.	EL ITINERARIO JURÍDICO HACIA LA IGUALDAD EN DERE- CHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	539
	<b>1.1. Convención internacional sobre los derechos de las personas     con discapacidad.....</b>	540
	<b>1.2. El camino seguido en la Unión Europea.....</b>	541
	<b>1.3. Terminología en la Constitución española y su reforma .....</b>	543
II.	DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD .....	546

III.	EL INCUMPLIMIENTO DE LOS «AJUSTES RAZONABLES» COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD .....	547
IV.	JURISPRUDENCIA DEL TJUE SOBRE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL .....	550
	4.1. Solicitud de permiso o subsidio en el supuesto de maternidad subrogada .....	550
	4.2. Discriminación en el empleo por causa de «discriminación transferida» o por «vinculación» o «asociación» .....	552
	4.3. La falta de aptitud del trabajador con discapacidad para desempeñar el trabajo .....	553
	4.4. Despido de persona con discapacidad sin aplicar «ajustes razonables» .....	555
	4.5. Discriminación por razón de discapacidad, al aplicar la indemnización por despido en inferior cuantía a la del método de cálculo general .....	556
	4.6. Discriminación según que la persona con discapacidad sea personal laboral o funcionario .....	557
	4.7. Despido de persona con discapacidad por faltas de asistencia al trabajo .....	558
V.	DISCRIMINACIONES LABORALES POR RAZÓN DE OTRAS SITUACIONES EQUIPARABLES A LA DISCAPACIDAD .....	558
	5.1. Despido a causa de enfermedad o accidente .....	558
	5.2. Despido por obesidad.....	564
	5.3. Despido de persona «especialmente sensible» a determinados riesgos.....	565
	5.4. Un cambio de paradigma sobre el despido de persona con incapacidad permanente (STJUE 18 enero 2024) .....	567
	5.5. Conclusión .....	571
VI.	DE LA JUBILACIÓN «ANTICIPADA» PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LA INCAPACIDAD PERMANENTE .....	572
VII.	REFLEXIONES FINALES.....	575
VIII.	BIBLIOGRAFÍA .....	575

**Capítulo 14. Sector público y discapacidad: gestión y fomento del acceso al empleo de las personas con discapacidad..... 577**

VEGA MARÍA ARNÁEZ ARCE

I.	INTRODUCCIÓN.....	577
II.	EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA AGENDA 2023.....	578
	2.1. El acceso al empleo de personas con discapacidad en la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible .....	578
	2.2. La contratación pública al servicio de las políticas sociales en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible .....	580
III.	RÉGIMEN JURÍDICO DEL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	581
	3.1. Normativa básica estatal.....	581
	3.2. Normativa autonómica de desarrollo. La Ley del Parlamento Vasco 11/2022, de 1 de diciembre .....	583
IV.	LA CONTRATACIÓN PÚBLICA SOSTENIBLE EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO ESPAÑOL.....	586
	4.1. Consideraciones generales.....	586
	4.2. Las previsiones de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público .....	589
	4.3. La incorporación de las cláusulas sociales en los contratos del sector público.....	591
	4.4. Las reservas y los criterios de desempate en la adjudicación de contratos públicos.....	597
V.	CONCLUSIONES.....	602
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	603
VII.	RESOLUCIONES E INFORMES DE ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS ...	607

**Capítulo 15. La lucha contra la discriminación por discapacidad en el ámbito laboral: una visión desde la protección de los derechos fundamentales y la salvaguarda de la dignidad de la persona ..... 609**

SANTIAGO LARRAZABAL BASAÑEZ

I.	INTRODUCCIÓN.....	609
----	-------------------	-----

II.	LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL DERECHO INTERNACIONAL.....	610
III.	LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DEL CONSEJO DE EUROPA.....	614
	<b>3.1. En el ámbito normativo</b> .....	614
	<b>3.2. En el ámbito jurisprudencial</b> .....	616
IV.	LA LUCHA CONTRA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA .....	618
	<b>4.1. En el ámbito normativo</b> .....	618
	<b>4.2. En el ámbito jurisprudencial</b> .....	620
V.	LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL DERECHO ESPAÑOL .....	623
	<b>5.1. En el ámbito de la Constitución</b> .....	623
	<b>5.2. En el ámbito legislativo</b> .....	627
	<b>5.3. En el ámbito de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional</b> .....	633
VI.	CONCLUSIONES .....	635
VII.	BIBLIOGRAFÍA .....	636

## **Capítulo 16. Discriminación por lengua dentro del estado español .....** 641

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

I.	INTRODUCCIÓN.....	641
II.	LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS PARA LA NO DISCRIMINACIÓN POR LENGUA DENTRO DEL ESTADO ESPAÑOL, A MODO DE CONTEXTUALIZACIÓN .....	641
III.	SUPUESTOS PRÁCTICOS EN EL ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI.....	653
	<b>3.1. En el ámbito privado</b> .....	653
	<b>3.2. En el ámbito del empleo público</b> .....	656
IV.	BIBLIOGRAFÍA .....	667

## **Capítulo 17. Las características genéticas, rasgo protegido por el derecho a no ser discriminado? .....** 669

BEATRIZ SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ

I.	INTRODUCCIÓN.....	669
----	-------------------	-----

II.	¿QUÉ ES LA INFORMACIÓN GENÉTICA Y QUÉ RELACIÓN TIENE CON EL ESTADO DE SALUD DE UNA PERSONA? .....	670
III.	EL DERECHO ANTE LOS RIESGOS JURÍDICOS QUE SUPONEN LOS AVANCES EN GENÉTICA .....	673
	<b>3.1. Ideas generales</b> .....	673
	<b>3.2. El ámbito de las relaciones laborales en particular</b> .....	676
IV.	CONTENIDO BÁSICO DEL DERECHO A NO SER DISCRIMINADO ....	677
	<b>4.1. Principio de igualdad y derecho a la no discriminación</b> .....	677
	<b>4.2. El ámbito de aplicación subjetivo del derecho a no ser discriminado</b> .....	679
V.	REGULACIÓN DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR CARACTERÍSTICAS GENÉTICAS .....	682
	<b>5.1. Referencia al marco jurídico internacional</b> .....	683
	<b>5.2. Referencias al marco jurídico de la Unión Europea</b> .....	684
	<b>5.3. Referencias al marco jurídico nacional</b> .....	687
VI.	CONCLUSIONES FINALES: ¿ES NECESARIO UN DERECHO A NO SER DISCRIMINADO POR MOTIVO DE LAS CARACTERÍSTICAS GENÉTICAS? .....	692
VII.	BIBLIOGRAFÍA .....	694

<b>Capítulo 18. La discriminación por razón de edad en la selección de los afectados por un despido colectivo. Valoración jurisprudencial de la menor indemnización para mayores de 60 años</b> .....	697
---	-----

ANA CASTRO FRANCO

I.	DIFICULTADES EN LA BÚSQUEDA Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO POR RAZÓN DE EDAD .....	697
II.	LA DOCTRINA EUROPEA EN TORNO A LAS DIFERENCIAS DE TRATO POR RAZÓN DE EDAD JUSTIFICADAS .....	700
III.	LA AFECTACIÓN DE LOS TRABAJADORES MADUROS EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS COMO PRÁCTICA HABITUAL EN LAS EMPRESAS .....	711
	<b>3.1. La intervención legislativa contra el edadismo: el convenio especial con la Seguridad Social y la aportación al Tesoro Público</b> .....	713

3.2. La prioridad de permanencia por razón de edad en la negociación colectiva.....	718
3.3. El plan de recolocación y las medidas sociales de acompañamiento.....	721
3.4. La posición jurisprudencial sobre la discriminación por razón de edad en el despido colectivo .....	723
3.5. La problemática en torno a los pactos indemnizatorios en el despido colectivo y los trabajadores mayores de 60 años.....	725
IV. CONCLUSIONES.....	729
V. BIBLIOGRAFÍA .....	730

**Capítulo 19. Listas negras como manifestación de la discriminación por razones sindicales .....** 733

RAQUEL POQUET CATALÁ

I. INTRODUCCIÓN.....	733
II. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS «LISTAS NEGRAS» .....	734
III. MARCO NORMATIVO.....	736
IV. DATOS PERSONALES Y CATEGORÍAS ESPECIALES DE DATOS PERSONALES .....	741
V. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN LAS RELACIONES LABORALES. ESPECIALMENTE EN LAS LISTAS NEGRAS .....	744
VI. DERECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA A LA AUTODETERMINACIÓN INFORMATIVA .....	747
VII. DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES SINDICALES .....	750
VIII. POSICIONAMIENTO DE LA DOCTRINA JUDICIAL Y LA JURISPRUDENCIA .....	754
IX. CONCLUSIONES.....	756
X. BIBLIOGRAFÍA .....	756

**Capítulo 20. La discriminación en los procesos de selección .....** 759

MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO

I. INTRODUCCIÓN.....	759
----------------------	-----

II.	MARCO NORMATIVO DE LA PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y SU APLICACIÓN AL PROCESO DE SELECCIÓN .....	762
	<b>2.1. Marco normativo interno</b> .....	762
	<b>2.2. Marco normativo supranacional</b> .....	766
III.	UNA APROXIMACIÓN JUDICIAL A LA GARANTÍA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.....	767
	<b>3.1. Antes de la selección</b> .....	767
	<b>3.2. Discriminación por razón de sexo</b> .....	769
	<b>3.3. Discriminación por edad</b> .....	772
	<b>3.4. Otros factores discriminatorios y el principio de igualdad</b> .....	774
	<b>3.5. La discriminación oculta: la situación socioeconómica</b> .....	775
IV.	LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, LAS TIC, INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DISCRIMINACIÓN .....	778
V.	UNA PROPUESTA DE PRESENTE Y DE FUTURO .....	780
VI.	CONCLUSIONES .....	785
VII.	BIBLIOGRAFÍA .....	786

## **Capítulo 21. La protección del aspecto físico en la relación laboral..... 789**

IRENE MARTÍNEZ MARTÍNEZ

I.	«ASPECTISMO», CAPITAL ESTÉTICO Y DISCRIMINACIÓN.....	789
II.	PERCEPCIÓN Y EXPERIENCIA DEL ASPECTO FÍSICO COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA .....	791
III.	PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD: LA CLÁUSULA DE CIERRE DEL ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA .....	792
IV.	CONFLICTOS RELACIONADOS CON EL ASPECTO FÍSICO EN EL ÁMBITO LABORAL: EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN, LA PROTECCIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LA LIBERTAD DE EMPRESA .....	799
	<b>4.1. La apariencia física en el acceso al empleo</b> .....	800
	<b>4.2. La imagen como condición de trabajo</b> .....	801

4.3.	<b>El impacto del aspecto físico en el desarrollo de la carrera profesional: el fenómeno de la «beauty premium»</b> .....	802
4.4.	<b>Posibles implicaciones de la imagen desde la perspectiva de la salud de los trabajadores</b> .....	804
V.	<b>EL ASPECTO FÍSICO COMO PARTE DE LAS CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN TRADICIONALES. REFERENCIA A LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE</b> .....	805
VI.	<b>EL AMPARO DE DERECHOS FUNDAMENTALES FRENTE A LA LIBERTAD DE EMPRESA COMO FRENO AL «ASPECTISMO»</b> .....	812
VII.	<b>PROPUESTAS PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN POR «ASPECTISMO»: PROPUESTAS INTERNAS Y DE DERECHO COMPARTADO Y SU ADECUACIÓN AL CONTEXTO ACTUAL</b> .....	816
VIII.	<b>CONCLUSIONES: LEGISLAR O NO LEGISLAR</b> .....	819
IX.	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	822

**Capítulo 22. La no discriminación de los trabajadores por cuenta ajena por sus ideas políticas**..... 827

SANTOS MANUEL CAVERO LÓPEZ

I.	<b>EL ALCANCE DE LA CAUSA DE DISCRIMINACIÓN POR IDEAS POLÍTICAS EN EL TRABAJO POR CUENTA AJENA</b> .....	829
1.1.	<b>La discriminación por ideas políticas en el trabajo por cuenta ajena</b> .....	829
1.2.	<b>Análisis de la doctrina europea, constitucional y jurisprudencial</b> ...	839
II.	<b>MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN POR IDEAS POLÍTICAS EN EL TRABAJO POR CUENTA AJENA</b> .....	845
2.1.	<b>Medidas para combatir la discriminación</b> .....	846
2.2.	<b>Las medidas de acción positiva</b> .....	846
2.3.	<b>Medidas de acción positiva para combatir la discriminación por ideas políticas en el trabajo por cuenta ajena</b> .....	849
III.	<b>BUENAS PRÁCTICAS EN CONVENIOS COLECTIVOS</b> .....	849
3.1.	<b>Identificación de buenas prácticas en convenios colectivos</b> .....	850
IV.	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	856
V.	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	858

### **Capítulo 23. ¿Qué es y para qué sirve el gestor/a de inclusión laboral?**

**Análisis de la Ley n° 21.275** ..... 861

FRANCISCO CORTÉS GONZÁLEZ.

I.	INTRODUCCIÓN.....	861
II.	LEGISLACIÓN CHILENA EN TORNO A LA INCLUSIÓN LABORAL ...	863
III.	LEY N° 20.422.....	864
IV.	LEY N° 21.015.....	864
V.	LEY N° 21.275.....	865
VI.	EL/LA GESTOR/A DE INCLUSIÓN LABORAL.....	866
VII.	CONCEPTOS BÁSICOS.....	869
VIII.	CONCLUSIONES.....	871
IX.	BIBLIOGRAFÍA.....	871
X.	WEBGRAFÍA.....	872
XI.	ANEXO LEGISLATIVO.....	872

### **Capítulo 24. El derecho a la no discriminación por haber ejercido el trabajador algunas opciones de privacidad en el ámbito del contrato de trabajo** ..... 875

RODRIGO CRISTIÁN MÉNDEZ FILLEUL

I.	INTRODUCCIÓN.....	875
II.	DE LOS NUEVOS ESPACIOS DE ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS EN GENERAL Y DE LAS QUE TRABAJAN EN PARTICULAR.....	877
III.	LA EXTENSIÓN DE LOS ESPACIOS DE PROTECCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.....	879
IV.	EL USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES, EN SU RELACIÓN CON EL PODER DE CONTROL Y ADMINISTRACIÓN DEL EMPLEADOR ...	882
	<b>4.1. De la nueva dinámica empresarial</b> .....	882
	<b>4.2. De la participación de los trabajadores en las facultades de administración del empleador</b> .....	885
V.	LAS ZONAS DE RESERVA COMO VALLADAR DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE ACTOS DISCRIMINATORIOS Y LAS FACULTADES DERIVADAS.....	887

VI.	DEL JUEGO DE FACULTADES EN EL MARCO DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	889
	<b>6.1. El reforzamiento de la relación de dependencia</b> .....	889
	<b>6.2. El rol del consentimiento del trabajador ante la decisión empresarial</b> .....	891
VII.	MANIFESTACIONES DISCRIMINATORIAS EN EL AMBITO DE RESERVA DEL TRABAJADOR.....	894
	<b>7.1. De la discriminación por efecto</b> .....	894
	<b>7.2. Del efecto discriminatorio derivado de avanzar por sobre el espacio de reserva del trabajador</b> .....	897
	<b>7.3. Discriminación algorítmica, desde la óptica de la protección de los datos personales de los trabajadores</b> .....	900
VIII.	ALGUNAS REFLEXIONES FINALES .....	904
IX.	BIBLIOGRAFÍA .....	906

**Capítulo 25. Estrategias específicas de Seguridad Social que han promovido o promueven la igualdad de prestaciones entre ambos sexos.....** 909

JUAN MÉJICA GARCÍA

I.	INTRODUCCIÓN.....	909
II.	LAS INICIATIVAS LEGISLATIVAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL CRITERIO INTERPRETATIVO DE LOS TRIBUNALES COMO MECANISMOS PARA LA CONSECUCCIÓN DE UNA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA EN MATERIA DE PROTECCIÓN SOCIAL .....	911
III.	LOS DATOS ESTADÍSTICOS DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN ESPAÑA. TABLAS Y GRÁFICAS CON NOTAS EXPLICATIVAS .....	914
IV.	ALGUNAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN PRESTACIONAL EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD SOCIAL QUE HAN RESULTADO ACTUALIZADAS.....	918
	<b>4.1. Aclaración previa</b> .....	918
	<b>4.2. Modalidades habituales de discriminación en la protección social</b> .....	919

V.	MANIFESTACIONES DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA ASOCIADOS A LOS ROLES DE GÉNERO. ACTUACIONES DEL LEGISLADOR Y/O DEL ÓRGANO JUDICIAL PARA CORREGIR LA NORMATIVA CONTRARIA AL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.....	930
5.1.	Precariedad en el presente y para el futuro de las trabajadoras contratadas para el servicio del hogar familiar .....	931
5.2.	Medida por la que la jornada a tiempo parcial se equipara con la jornada completa a efectos de cotización .....	932
5.3.	La prestación por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante y las cotizaciones asimiladas por parto, cuidado de hijos o menores, o para los supuestos de violencia de género y otros .....	932
5.4.	El controvertido derecho a la prestación contributiva por nacimiento y cuidado de menor al progenitor monoparental.....	934
VI.	CONSIDERACIONES CONCLUSIVAS .....	935
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	937

**Capítulo 26. Abordando la brecha de promoción de género en España: mujeres e invisibilidad en el contexto del teletrabajo .....** 939

EKATERINA REZNIKOVA

I.	INTRODUCCION.....	939
II.	EL PANORAMA BREVE DE TELETRABAJO EN ESPAÑA.....	941
III.	AVANCE PROFESIONAL Y PROMOCIÓN LABORAL EN EL CONTEXTO DE TELETRABAJO .....	943
IV.	METODOLOGIA.....	945
V.	PERCEPCIONES INDIVIDUALES DE LOS TRABAJADORAS: INCAPACIDAD PARA LA INCLUSIVIDAD EN LA CULTURA CORPORATIVA.....	946
VI.	PRÁCTICA DE TELETRABAJO: SEGREGACIÓN Y DISCRIMINACIÓN RELACIONADAS .....	949
VII.	SALUD MENTAL Y EL COSTO DEL ESTANCAMIENTO PROFESIONAL .....	951
VIII.	CONCLUSIONES .....	953
IX.	RECOMENDACIONES .....	956
X.	BIBLIOGRAFIA .....	959

**Capítulo 27. ¿Cómo adaptamos con «ajustes razonables» el puesto de trabajo a la persona con discapacidad? ..... 963**

CONCEPCIÓN SANZ SÁEZ

I.	INTRODUCCIÓN.....	963
II.	AJUSTES RAZONABLES: NORMATIVAS Y CONVENCIONES .....	966
	<b>2.1. Los ajustes razonables como garantía para las personas trabajadoras con discapacidad.....</b>	972
	<b>2.2. Adaptación del puesto de trabajo .....</b>	976
	<b>2.3. Impacto de los ajustes razonables como carga excesiva para la empresa .....</b>	978
	<b>2.4. La necesidad de actuación de la Inspección de Trabajo para la efectividad de los ajustes razonables .....</b>	981
III.	HACIA UNA CULTURA LABORAL INCLUSIVA.....	984
	<b>3.1. El alcance del art. 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores .....</b>	984
	<b>3.2. El conveniente desarrollo reglamentario de los ajustes razonables .....</b>	987
IV.	CONSIDERACIONES FINALES .....	989
V.	BIBLIOGRAFÍA .....	991

**Capítulo 28. Las aportaciones a la mutualidad laboral de la banca para el IRPF, ¿son motivo de discriminación en el trabajo? las consecuencias prácticas tras el fallo de la STS 707/2023, de 28 de febrero ..... 995**

EDRIGA ARANBURU AGIRRE

I.	INTRODUCCIÓN.....	995
II.	LOS HECHOS Y PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN.....	997
III.	LA INTERPRETACIÓN DE LOS TRIBUNALES PREVIA A LA STS DE 2023 .....	1000
	<b>3.1. Consultas Vinculantes de La Dirección General de Tributos.....</b>	1000
	<b>3.2. Las Resoluciones del TEAC .....</b>	1002
	<b>3.3. La Jurisprudencia del Tribunal Supremo .....</b>	1005
IV.	LA CONFIGURACIÓN DEL IRPF Y LAS PRESTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO .....	1007
	<b>4.1. Las cotizaciones a la Seguridad Social .....</b>	1008

<b>4.2. Las rentas del trabajo en el IRPF</b> .....	1010
V. LA DOBLE IMPOSICIÓN COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	1012
VI. LA FUNDAMENTACIÓN DE LA STS DE 28 DE FEBRERO DE 2023 Y LAS CONSECUENCIAS PRÁCTICAS .....	1015
VII. CONCLUSIONES .....	1019
VIII. BIBLIOGRAFÍA .....	1020
IX. LEGISLACIÓN.....	1020
X. JURISPRUDENCIA.....	1021
XI. RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS .....	1021

**Capítulo 29. Discriminación en el ámbito laboral: la discapacidad, la enfermedad y el estado de salud** ..... 1023

JUAN PABLO IBAÑEZ GARCÍA

I. INTRODUCCIÓN.....	1023
II. LA DISCAPACIDAD, LA ENFERMEDAD Y EL ESTADO DE SALUD COMO TRES REALIDADES QUE CONFLUYEN.....	1026
<b>2.1. El concepto jurídico de discapacidad</b> .....	1027
<b>2.2. El concepto jurídico de enfermedad, salud o estado de salud</b> .....	1028
III. DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD, ENFERMEDAD O ESTADO DE SALUD DEL TRABAJADOR: DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y CORRECCIÓN.....	1030
<b>3.1. Medidas preventivas de situaciones discriminatorias por razón de discapacidad, enfermedad o estado de salud del trabajador</b> .....	1032
<b>3.2. Medidas correctivas de situaciones de discriminación del trabajador por razón de discapacidad, enfermedad o estado de salud</b> .....	1036
<b>3.3. Otros mecanismos de tutela aplicables a situaciones de discriminación por discapacidad, enfermedad o estado de salud de trabajadores</b> .....	1037
IV. DISCRIMINACIÓN DEL TRABAJADOR POR RAZÓN DE SU DISCAPACIDAD O ENFERMEDAD EN RELACIÓN CON LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....	1038

4.1. La eventual infracción del artículo 14 de la Constitución española en caso de aplicación del artículo 194 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social .....	1043
4.2. Efectos de la ratificación de disposiciones convencionales en materia de derechos humanos en relación con la aplicación no discriminatoria del artículo 194 TRLGSS .....	1044
4.3. Discriminación de colectivos de trabajadores por razón de discapacidad o enfermedad. Examen crítico de la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa al acceso a la incapacidad permanente de trabajadores afectados por ceguera ..	1046
V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS .....	1050
VI. BIBLIOGRAFÍA .....	1051
VII. JURISPRUDENCIA .....	1053

<b>Capítulo 30. ¿Son discriminatorias las prestaciones de incapacidad temporal directamente vinculadas a la situación de gestación? Especial referencia al personal estatutario .....</b>	<b>1055</b>
---	-------------

LIDIA DE LA IGLESIA AZA

I. INTRODUCCIÓN .....	1055
II. PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO .....	1058
III. SITUACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO GESTANTE .....	1063
IV. ESTUDIO DE CASO .....	1066
V. SOLUCIÓN INTERPRETATIVA Y SOLUCION NEGOCIADA .....	1068
VI. CONCLUSIONES .....	1074
VII. BIBLIOGRAFÍA .....	1077



## Prólogo

El objetivo principal de esta obra colectiva es profundizar en las manifestaciones de la discriminación en el trabajo, de forma y manera que puedan realizarse aportaciones para su prevención y para proteger a las personas trabajadoras. De ese modo, se pretende proporcionar fundamentos jurídicos relevantes para que las empresas puedan desarrollar con las máximas garantías los denominados planes de diversidad que algunos convenios colectivos ya contemplan, como anticipo de una posible obligación legal.

De este objetivo principal se derivan otra serie de objetivos, tales como:

1. Determinar el alcance de las distintas causas de discriminación en el trabajo, considerando el trabajo por cuenta ajena, el trabajo por cuenta propia, el empleo público o el trabajo de las personas socias trabajadoras o de trabajo de las cooperativas.
2. Detectar medidas de acción positiva destinadas a combatir la discriminación.
3. Centrar la atención en la discriminación en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.
4. Analizar las posibles discriminaciones en materia de Seguridad Social y de previsión social complementaria.
5. Analizar buenas prácticas contenidas en los convenios colectivos para prevenir la discriminación y proteger a los trabajadores que la padecen.
6. Analizar las cuestiones problemáticas que se están suscitando en relación con los planes de igualdad.

Todos estos objetivos encuentran su razón de ser en una prolija normativa, y en la jurisprudencia que trae causa de la misma. Precisamente, la relevan-

cia de esta obra colectiva reside en ofrecer una visión de conjunto de todas las manifestaciones de la discriminación en el trabajo.

-I-

La discriminación en el trabajo se prevé para con las personas trabajadoras asalariadas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), al establecer en su artículo 4.2.c) que en la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho:

«A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral».

Además, el artículo 17.1 del TRLET establece respecto a las causas de discriminación señaladas que:

«Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario 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».

Del mismo modo, el TRLET se refiere en distintos preceptos a: la discriminación salarial por razón de sexo (artículos 9 y 28), la discriminación que pueden sufrir los trabajadores con contrato a tiempo parcial (artículo 12.4.d), los requisitos que deben existir a la hora de definir los grupos profesionales para evitar la discriminación entre mujeres y hombres (artículo 22.3), evitar que en los ascensos y promociones profesionales exista discriminación entre mujeres y hombres (artículo 24.2), la consideración como nulo del despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley (artículos 53.4 y 55.5), las garantías frente a la discriminación que puedan padecer los representantes legales de los trabajadores (artículo 68.c), las garantías antidiscriminatorias en materia de inaplicación de convenios colectivos (artículo 82.3) y las garantías para evitar que los convenios colectivos contengan discriminaciones por razón de sexo (artículo 90.6),

El TRLET también establece mandatos para la negociación colectiva dirigidos a garantizar la ausencia de discriminación entre trabajadores de uno y otro sexo (artículo 23.2), especialmente, en materia de adaptación de jornada (artículo 34.8).

## -II-

Por su parte, la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (LETA), reconoce en su artículo 4.3.a) el derecho de los trabajadores autónomos, en el ejercicio de su actividad profesional:

«A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

En consecuencia, el artículo 6 de la LETA contempla la tutela antidiscriminatoria para con los trabajadores autónomos, cuando estos se relacionan con los poderes públicos y con cualquiera que contrate su actividad profesional.

## -III-

En el ámbito del empleo público, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), también contiene importantes preceptos relacionados con la discriminación en el trabajo.

Así, conforme al artículo 14.i) los empleados públicos, en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, tienen derecho:

«A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

El artículo 24 se refiere a la ausencia de discriminación que debe existir en los sistemas de evaluación del desempeño de los empleados públicos.

El artículo 41 contempla la interdicción de discriminación como garantía de la función representativa del personal.

El artículo 53 incluye la ausencia de discriminación entre los principios éticos conforme a los cuales deben actuar los empleados públicos.

El artículo 61 se refiere a las medidas de discriminación positivas en materia de sistemas de selección.

El artículo 95 contempla la actuación que suponga discriminación por las causas expresamente señaladas en el mismo como falta muy grave con la que podrán ser sancionados los empleados públicos.

La Disposición Adicional quinta contiene una llamada de atención para que se asegure la no discriminación a la hora de acceder a la jubilación.

La Disposición Adicional séptima se refiere a los planes de igualdad de las Administraciones Públicas como instrumento para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

#### -IV-

Al margen de las normas de contenido estrictamente laboral también deben considerarse otras normas legales que extienden su aplicación al ámbito del empleo y que, en gran medida, son proyección de la normativa internacional (convenios y recomendaciones de la OIT), del Consejo de Europa y, muy especialmente, de la Unión Europea (Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea e importantes Directivas como, entre otras, las Directivas 1997/81/CE, 1999/70/CE, 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2006/54/CE, UE 2019/1158 y UE 2023/970).

Entre las normas legales que actúan transversalmente se encuentran la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su normativa de desarrollo, el Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Pero sin duda, entre las normas transversales merece especial mención la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, por sus importantes implicaciones en el ámbito laboral. Se trata de una ley de garantías que no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los que ya existen. Precisamente, debe prestarse especial atención a las garantías que establece y a las importantes consideraciones de orden tanto sustantivo como procesal que se deducen de las mismas.

Desde el punto de vista subjetivo establece en su artículo 2.1 que:

«Se 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. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión,

convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

No obstante, se reconoce que se podrán establecer diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las Administraciones Públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo (artículo 2.2, en relación con el artículo 4.2).

Desde el punto de vista del ámbito objetivo de aplicación, la Ley 15/2022 se aplica en el ámbito del empleo, por cuenta ajena, por cuenta propia, así como del empleo público (artículo 3). La Ley olvida, sin embargo, que en las sociedades cooperativas los socios trabajadores o de trabajo prestan sus servicios en régimen societario, con las particularidades que derivan de la aplicación de los principios y valores cooperativos.

La Ley concreta que el empleo por cuenta ajena comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo (artículo 9.1). Respecto al empleo público se refiere al acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación. Y en relación con el empleo por cuenta propia se refiere al acceso como al desarrollo de la actividad por cuenta propia.

En cualquier caso, como el derecho a la igualdad de trato y no discriminación que protege la Ley 15/2022 implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas que prevé, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atenta contra el derecho a la igualdad (artículo 4.1).

Así, se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o intersectorial, 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 (artículo 4.1).

Igualmente, es importante destacar que se establece por la Ley 15/2022 la nulidad de pleno derecho de toda conducta discriminatoria (artículo 26), lo

que suscita no pocas cuestiones desde la perspectiva procesal, especialmente, en materia de despido.

Además, una vez que se acredite la discriminación se presume la existencia de daño moral (artículo 27), lo que también plantea en el ámbito laboral cuestiones de gran interés procesal.

-V-

Dentro de este amplio contexto se encuadra esta obra colectiva, que se compone de 30 capítulos, y que es el resultado del desarrollo de los trabajos expuestos en el Congreso «Manifestaciones de la discriminación en el trabajo: prevención y protección», celebrado los días 17, 18 y 19 de abril de 2024, en la Universidad de Deusto (campus de Bilbao), organizado por el grupo de investigación «Estímulos jurídicos para los retos sociolaborales», reconocido por el Gobierno Vasco para el período 2022-2025 (IT 1499-22) de la Facultad de Derecho.

En concreto, la publicación de esta obra ha sido posible gracias a la financiación obtenida del Departamento de Educación del Gobierno Vasco, como consecuencia de que el mencionado grupo de investigación resultó beneficiario de las ayudas relativas a la Orden de 28 de noviembre de 2023, del Consejero de Educación, por la que se convocan ayudas para la organización de congresos y reuniones de carácter científico a celebrar en el primer semestre de 2024 (BOPV de 22 de diciembre de 2023, núm. 243) (Expediente: RC\_2024\_1\_0001).

Francisco Javier Arrieta Idiákez  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Deusto

**B**ajo el título «Manifestaciones de la discriminación en el trabajo: prevención y protección», el objetivo de esta obra colectiva es profundizar en los distintos tipos de discriminación en el trabajo, de forma y manera que puedan realizarse aportaciones para su prevención y para proteger a las personas trabajadoras.

Así, se pretende proporcionar fundamentos jurídicos relevantes para que las empresas puedan desarrollar con las máximas garantías los denominados planes de diversidad que algunos convenios colectivos ya contemplan, como anticipo de una posible obligación legal.

Para ello, la obra colectiva se compone de 30 capítulos.

Los primeros capítulos presentan un carácter propiamente introductorio, pues establecen el marco normativo, las bases de la actuación de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social y el acervo jurisprudencial existentes en la materia objeto de estudio.

Los capítulos siguientes contemplan aspectos de todas las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con incidencia en el mundo del trabajo.

Por su parte, determinados capítulos se centran en materias concretas de las relaciones laborales en las que pueden manifestarse discriminaciones.

En definitiva, estamos ante una obra imprescindible para comprender el alcance o la proyección en el mundo del trabajo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación, más si cabe en una sociedad cada vez más compleja y con un principal reto: poner en el centro la dignidad que resulta inherente a toda persona por el mero hecho de haber nacido.

