

ÍNDICE

I. ENCUADRAMIENTO

1. ¿Cuál es la finalidad del presente estudio?

II. LA INSERCIÓN DE LA NUEVA LEY EN EL SISTEMA NORMATIVO ANTIDISCRIMINATORIO. SUS PROPÓSITOS DECLARADOS

2. ¿Cómo se engarza la nueva Ley con las normas preexistentes?
3. ¿Por qué es una Ley garantista, general e integral?
4. ¿Qué principios interpretativos establece la Ley?

III. LAS FUENTES LABORALES

5. ¿Puede hablarse de dispersión normativa en esta materia?
6. ¿Cuál es la interacción de la Ley con el ordenamiento de la UE?
7. ¿Qué relación tiene con los Convenios de la OIT?
8. ¿Cómo interacciona con el ET y resto de normas nacionales?

IV. LOS CONTENIDOS GENERALES DE LA LEY 15/2022

9. ¿Qué aspectos remarcables aparecen en el capítulo de las disposiciones generales?
10. ¿Qué rasgos generales posee el ámbito social de la norma (arts. 9, 10 y 11)?
11. ¿Qué dispone respecto de las organizaciones sindicales y empresariales, profesionales y de interés social o económico?
12. ¿Cuáles son las garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación?

V. LAS DEFINICIONES

13. ¿Cómo se conceptúa la discriminación directa e indirecta?
14. ¿Existe la posibilidad de justificar la discriminación indirecta?
15. ¿Qué requisitos exige la jurisprudencia comunitaria para justificar la discriminación indirecta?
16. ¿Qué papel juega el concepto de “requisito profesional determinante”?
17. ¿Cómo se caracteriza la discriminación por asociación o por error?
18. ¿En qué consiste la discriminación múltiple o intersectorial?
19. ¿Cómo puede afectar la discriminación interseccional al enjuiciamiento y valoración de la discriminación?
20. ¿Cuáles son los posibles motivos de discriminación múltiple e interseccional?
21. ¿Qué valoración merecen la inducción, la orden o la instrucción de discriminar?

- 22. ¿Constituye una discriminación la represalia?
- 23. ¿En qué términos se identifica la represalia?
- 24. ¿A quién se protege frente a la represalia?

VI.LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

- 25. ¿Cómo opera en el acceso al empleo?
- 26. ¿Cómo se protege la discriminación ligada al embarazo?
- 27. ¿Cómo se delimita la discriminación retributiva?
- 28. ¿Qué utilidad posee el registro retributivo?
- 29. ¿En qué consiste y que persigue la auditoría retributiva?
- 30. ¿Qué alcance posee el deber de negociar el Plan de Igualdad?
- 31. ¿Cómo afecta la discriminación a la conciliación de vida familiar y laboral?
- 32. ¿Es discriminatoria la atribución preferente a las mujeres de mejoras en las medidas de conciliación?
- 33. ¿Cuál es el contenido y ámbito del “derecho de adaptación”?
- 34. ¿Cómo se proyecta la no discriminación sobre las carreras profesionales?
- 35. ¿A qué otras condiciones de trabajo se extiende la no discriminación?

VII.ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

- 36. ¿Son la identidad y expresión de género nuevas causas prohibidas de discriminación?
- 37. ¿Cómo puede definir “sexo”, “género”, “orientación sexual”, “identidad de género” y “expresión de género”?
- 38. ¿Cómo se proyectan en el ámbito laboral la orientación sexual, la identidad o la expresión de género?

VIII.LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD

- 39. ¿Cómo opera la discriminación por edad en el acceso al empleo?
- 40. ¿En qué medida la edad puede incidir en la formación para el empleo?
- 41. ¿Qué valor tiene la no discriminación por edad en la extinción del contrato de trabajo?
- 42. ¿Cuándo los objetivos de empleo pueden justificar un trato diverso por la edad?
- 43. ¿Qué regulación tiene actualmente la jubilación forzosa?
- 44. ¿Es discriminatorio el despido colectivo que prioriza las extinciones contractuales atendiendo a la edad?

IX.LA DISCRIMINACIÓN POR ESTADO DE SALUD

- 45.¿Cómo diferenciar la enfermedad o condición de salud y la discapacidad?
- 46.¿Qué calificación merece el despido sin causa de la persona enferma?
- 47.¿Existen diferencias de trato válidas, por razón de enfermedad de la persona trabajadora?
- 48.¿Qué significa la prohibición de interrogar sobre el estado de salud en el acceso al empleo?

X.LA DISCRIMINACION POR DISCAPACIDAD

- 49.¿Cómo se configura la prohibición de discriminar por discapacidad?
- 50.¿Qué clase de discriminación surge al denegar un “ajuste razonable”?
- 51.¿Hay que solicitar la implementación de los “ajustes razonables”?
- 52.¿Constituyen una discapacidad las enfermedades incapacitantes?
- 53.¿Cómo debe incentivarse el empleo de las personas con discapacidad?
- 54.¿Cómo se incentiva el acceso al empleo ordinario o tutelado para las personas con discapacidad?
- 55.¿En que consiste el empleo protegido de las personas con discapacidad?

XI.LA DISCRIMINACIÓN POR RAZA O ETNIA, RELIGIÓN O CONVICCIONES

- 56.¿Qué interrelación existe entre estos motivos de discriminación?
- 57.¿Cómo debe identificarse la religión y las convicciones?
- 58.¿Cómo opera la protección frente a discriminaciones por raza o etnia?
- 59.¿Puede existir un legítimo trato diverso por motivos de religión o convicciones?
- 60.¿Cuál es la situación del Profesorado de Religión en Centros Públicos?
- 61.¿De qué modo la confesionalidad de la empresa afecta a la libertad de expresión de su personal?
- 62.¿Es válido el tratamiento diferenciado, en materia de Seguridad Social, al personal religioso?

XII.DISCRIMINACIÓN POR LENGUA

- 63.¿Cómo opera la no discriminación por lengua en el ámbito laboral?

XIII.OTRAS CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN

- 64.¿Es abierto el listado de causas por las que se prohíbe la discriminación?
- 65.¿En qué medida está prohibida la discriminación por razón de estado civil?
- 66.¿Esta proscrita la discriminación laboral por parentesco?

XIV.EL ACOSO DISCRIMINATORIO

- 67.¿En qué consiste el acoso discriminatorio?
- 68.¿Cómo puede identificarse el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?
- 69.¿Qué obligaciones preventivas tiene la empresa?
- 70.¿Qué responsabilidad recae sobre la empresa infractora?
- 71.¿Está justificado el despido por causa de acoso discriminatorio?
- 72.¿Es posible que la víctima del acoso inste la resolución de su contrato de trabajo?
- 73.¿Puede generar el acoso un accidente de trabajo?

XV.DISCRIMINACIÓN, REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y EMPLEO

- 74.¿Qué impacto posee la “revolución digital” en el derecho a la no discriminación?
- 75.¿Puede hablarse de discriminación algorítmica en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo?
- 76.¿Qué incidencia posee la no discriminación en la intermediación laboral y en la política de empleo?
- 77.¿Qué alcance posee la no discriminación en el ámbito de las empresas de trabajo temporal?
- 78.¿Cómo se proyecta la no discriminación sobre el trabajo autónomo?

XVI.MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

- 79.¿Qué establece la Ley 15/2022 en materia de acción positiva?
- 80.¿Discrimina la empresa que omite o incumple las medidas de acción positiva?
- 81.¿Hasta dónde es posible la acción positiva en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo?
- 82.¿Qué acción positiva cabe respecto de la discriminación múltiple e interseccional?
- 83.¿Son válidas las cuotas de contratación o las reglas sobre democracia paritaria?

XVII.RESPONSABILIDAD SOCIAL

- 84.¿Qué importancia tienen las acciones de responsabilidad social para promover la igualdad y la no discriminación?

XVIII.NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 85.¿Qué significa que los convenios colectivos están vinculados por el principio de igualdad?
- 86.¿Qué papel tienen los convenios colectivos en la consecución de la igualdad material?

87. ¿Cuáles son las nuevas funciones de la representación de los trabajadores en materia de igualdad y no discriminación?

XIX.TUTELA ADMINISTRATIVA

88. ¿En qué consiste la tutela institucional de la igualdad y no discriminación?

89. ¿Cuáles son las obligaciones específicas de la Inspección de Trabajo en materia de discriminación?

90. ¿Se aplican las sanciones establecidas en la LISOS o las establecidas la Ley 15/2022?

91. ¿Qué sanciones establece la LISOS en materia de igualdad de trato y discriminación?

XX.TUTELA JUDICIAL

92. ¿Cuál es el cauce procesal para accionar frente a la discriminación laboral?

93. ¿Qué peculiaridades posee la modalidad procesal específica?

94. ¿Qué personas y entidades están legitimadas para demandar por discriminación?

95. ¿Qué intervención procesal corresponde al sindicato?

96. ¿Qué otras entidades pueden intervenir en el procedimiento?

97. ¿Qué ámbito posee la legitimación pasiva en este procedimiento?

98. ¿En qué términos cabe la tutela cautelar?

99. ¿Cómo se distribuye la carga de la prueba?

100. ¿Qué significa la llamada “prueba estadística”?

101. ¿En qué casos procede que los organismos públicos especializados emitan su Informe?

102. ¿En qué términos ha de otorgarse la tutela frente a la discriminación?

103. ¿Cómo está delineada la indemnización resarcitoria por discriminación?

104. ¿Cómo se cuantifica el daño moral?

105. ¿Cómo se cuantifican los daños y perjuicios?

106. ¿Qué perfiles preventivos posee la indemnización punitiva?

107. ¿Procede la indemnización por discriminación en los despidos objetivamente nulos ex art. 55.5 ET?

ANEXO: NUEVE SENTENCIAS REFERENCIALES SOBRE DISCRIMINACIÓN

TJUE

1.Asunto Tesco Stores (TJCE 2021, 141)

2.Asunto HR Rail (TJCE 2022, 1)

3.Asunto LF (TJCE 2022, 211)

TC

- 1.STC 66/2015 (RTC 2015, 66)
- 2.STC 1/2021 (RTC 2021, 1)
- 3.STC 67/2022 (RTC 2022, 67)

TS

- 1.STS/SOC 356/2022 DE 9 FEBRERO (REC. 1871/2020) (RJ 2022, 2294)
- 2.STS/SOC 130/2022 DE 20 ABRIL (REC. 2391/2019) (RJ 2022, 633)
- 3.STS-CONT 1000/2022 DE 14 JULIO (REC. 452/2018) (RJ 2022, 4170)