

ÍNDICE

PRÓLOGO	13
<i>Jose M. Morales Ortega</i>	

LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO DERIVADO DE LA UNIÓN EUROPEA	17
<i>Marycruz Arcos Vargas</i>	

1. MARCO NORMATIVO	17
2. OBJETIVO DE LA NORMATIVA EUROPEA DE NO DISCRIMINACIÓN	22
2.1. Discriminación directa	22
2.2. Discriminación indirecta	25
3. MOTIVOS PROTEGIDOS	26
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EUROPEA ANTIDISCRIMINACIÓN	31
5. CONCLUSIONES	38
6. BIBLIOGRAFÍA	39

LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA	43
<i>Abraham Barrero Ortega</i>	

BIBLIOGRAFÍA	56
JURISPRUDENCIA	56

SITUACIÓN ACTUAL DEL TRATAMIENTO JURÍDICO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN ESPAÑA	59
<i>Alicia Rivas Vañó</i>	

1. CONSIDERACIONES PREVIAS	59
2. LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL	66
3. EL DERECHO INTERNO	74
3.1. El derecho estatal	74
3.2. El derecho autonómico	82
4. CONCLUSIONES	86

LA PRESENCIA DEL COLECTIVO LGTBI+ EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 91*Jose M. Morales Ortega*

1. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS	91
2. INTERVENCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN FAVOR DEL COLECTIVO LGTBI+	93
3. LA PRESENCIA DE LOS/AS TRABAJADORES/AS LGTBI+ EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	95
3.1. Incorporación convencional del hecho diferencial LGTBI+ en las causas de discriminación	95
3.2. La diversidad: nuevo concepto y nueva realidad en la negociación colectiva	99
3.3. Condiciones laborales y trabajadores/as LGTBI+	102
4. PAREJAS DE HECHO Y DIVERSIDAD FAMILIAR	112
5. ATENTADOS A LA DIGNIDAD LGTBI+: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y ACOSO.....	117
5.1. Régimen disciplinario	117
5.2. Acoso LGTBI+: su presencia en los protocolos de acoso	119
6. VALORACIÓN FINAL DEL ANÁLISIS CONVENCIONAL EN RELACIÓN CON EL COLECTIVO LGTBI+	125
7. CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS.....	127

PLANES DE IGUALDAD Y COLECTIVO LGTBIQ+..... 131*Ramón López Fuentes*

1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA MATERIA.....	131
2. PERSPECTIVA DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EMPLEO, Y SU RELACIÓN CON LOS PLANES DE IGUALDAD.....	134
3. TRABAJADORES POBRES Y TRABAJO DECENTE COMO PARADIGMAS A MEJORAR MEDIANTE LOS PLANES DE IGUALDAD: ¿UNA QUIEBRA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON ESPECIAL REPERCUSIÓN EN EL COLECTIVO LGTBIQ+?	137
4. CLAUSULADO DE LOS PLANES DE IGUALDAD COMO ELEMENTO A CONSIDERAR EN LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS PERSONAS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	139
4.1. La instrumentalidad de los Planes de Igualdad para la mejora del Derecho fundamental de Igualdad.....	139
4.2. Contenido de los Planes de Igualdad: una mirada práctica a ejemplos concretos	144
5. PROPUESTAS DE MEJORA A CONSIDERAR EN LA APLICACIÓN DE LA MATERIA	156

LA INVISIBILIDAD DE LA DIVERSIDAD DEL COLECTIVO LGTBI COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL 159*M^a Carmen Aguilar del Castillo*

1. INTRODUCCIÓN.....	159
----------------------	-----

2. LA ORIENTACIÓN SEXUAL COMO CRITERIO PREVENTIVO.....	161
3. LA OBLIGACIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y LA ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL COMO ELEMENTO CONDICIONANTE.....	164
4. LA DIVERSIDAD DEL COLECTIVO LGTBI COMO FACTOR DE RIESGO.....	165
5. LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN.....	170
6. LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD.....	173
7. LAS CONDUCTAS LGTBIFÓBICAS Y LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPRESARIO.....	175
8. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROPOSICIÓN DE LEY Y EN LAS LEYES AUTONÓMICAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI Y TRANS.....	178
9. CONCLUSIONES.....	181
10. BIBLIOGRAFÍA Y PÁGINAS WEB.....	182
APROXIMACIÓN A LAS FAMILIAS MONOPARENTALES ENCABEZADAS POR HOMBRES: LA SOMBRA DE UNA NUEVA DISCRIMINACIÓN.....	185
<i>Emilia Castellano Burguillo</i>	
1. INTRODUCCIÓN.....	185
2. ¿ES UN PROBLEMA REAL O HIPOTÉTICO EL QUE PLANTEAMOS?.....	187
3. CONCEPTO DE MONOPARENTALIDAD <i>VERSUS</i> FAMILIA.....	192
4. RECURSOS PÚBLICOS PARA LAS FAMILIAS MONOPARENTALES.....	198
5. ¿TIENE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ALGO QUE HACER AL RESPECTO?.....	207
6. ¿HACIA DÓNDE VAMOS SEGÚN LA JURISPRUDENCIA?.....	216
7. CONCLUSIONES.....	222
8. BIBLIOGRAFÍA.....	224
LA APOROFOBIA: ¿UNA CAUSA NACIENTE DE DISCRIMINACIÓN?.....	227
<i>Fco. Javier Calvo Gallego</i>	
1. NACIMIENTO Y EXPANSIÓN DE UN NUEVO TÉRMINO: LA APOROFOBIA.....	227
1.1. El origen del término.....	227
1.2. Su progresiva incorporación al ámbito administrativo y legal (y algunas notas sobre su presencia real).....	229
2. SOBRE SU NOVEDAD (I): ALGUNAS NOTAS SOBRE LA POBREZA COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO INTERNACIONAL.....	233
3. SOBRE SU NOVEDAD (II): ALGUNAS NOTAS SOBRE LA POBREZA COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO NACIONAL.....	237
3.1. Su aparente ausencia y su inclusión por vía de integración de la cláusula general.....	237
3.2. Sobre su delimitación: situación económica, pobreza o vulnerabilidad por causa económica.....	243

3.3. La vulnerabilidad por causa económica como causa y como resultado de la discriminación: situaciones de interseccionalidad y discriminación múltiple.....	250
3.4. Algunas brevísimas notas sobre su régimen jurídico	253
4. A MODO DE CONCLUSIÓN: EL VALOR DE LA APOROFOBIA Y LA IMPORTANCIA DE TRAER A PRIMER PLANO NO YA SOLO EL ODIO AL POBRE SINO TAMBIÉN SU CONSIDERACIÓN COMO VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN.....	261
OBESIDAD Y SOBREPESO, ¿CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL AUTÓNOMA O NECESARIA VINCULACIÓN CON LA DISCAPACIDAD O LA PROPIA IMAGEN?	263
<i>Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca</i>	
1. INTRODUCCIÓN.....	263
2. LA OBESIDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO COMUNITARIO Y EN EL DERECHO INTERNO.....	267
3. LA INCLUSIÓN DE LA OBESIDAD EN EL CONCEPTO COMUNITARIO DE “DISCAPACIDAD”	272
4. EL PESO COMO CONDICIÓN DE ACCESO A UN PUESTO DE TRABAJO	275
5. LOS EFECTOS DEL SOBREPESO O LA OBESIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL.....	282
5.1. El trabajador de baja médica por sobrepeso u obesidad: incapacidad temporal y/o permanente	283
5.2. El despido disciplinario por disminución voluntaria del rendimiento pactado, por desobediencia o por transgresión de la buena fe contractual	284
5.3. La causa ya no vigente: el despido objetivo por absentismo	285
5.4. El despido objetivo por ineptitud sobrevenida.....	285
6. LA PERSPECTIVA DEL DERECHO COMPARADO	286
7. LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LOS TRABAJADORES OBESOS A TRAVÉS DE UN CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS	289
8. CONCLUSIONES	291
ADICCIONES: DROGAS, ALCOHOL Y TABACO. ¿CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL?.....	295
<i>Ana Domínguez Morales</i>	
1. INTRODUCCIÓN.....	295
2. SUSTANCIAS ADICTIVAS.....	298
2.1. Drogas	298
2.2. Alcohol.....	300
2.3. Tabaco	302
3. EFECTOS DE LAS ADICCIONES EN LA RELACIÓN LABORAL	303
4. CONSECUENCIAS LABORALES DE LA ADICCIÓN A DROGAS, ALCOHOL O TABACO ¿CAUSAN DISCRIMINACIÓN?.....	305
4.1. Perspectiva preventiva.....	306
4.2. Perspectiva sancionadora	311

4.3. Análisis de la cuestión desde la perspectiva del principio de no discriminación.....	316
5. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TRATAMIENTO DE LAS ADICCIONES EN EL ENTORNO LABORAL	328
6. IDEAS DE CIERRE	333
ALGORITMOS Y DISCRIMINACIÓN	335
<i>María José Asquerino Lamparero</i>	
1. INTRODUCCIÓN.....	335
2. UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL	337
2.1. Concepto de <i>big data</i>	338
2.2. Concepto de algoritmo	341
2.3. Concepto de inteligencia artificial	344
3. EUROPA ANTE LOS ALGORITMOS	346
4. EL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL ANTE LOS ALGORITMOS	351
5. UNA SUCINTA REFERENCIA A LA NORMATIVA ANTIDISCRIMINATORIA	354
6. ALGORITMOS, <i>BIG DATA</i> E INTELIGENCIA ARTIFICIAL ANTE LAS RELACIONES LABORALES.....	356
7. PROCESOS DE SELECCIÓN, ALGORITMOS Y DISCRIMINACIÓN	359
8. RELACIÓN LABORAL, ALGORITMOS Y DISCRIMINACIÓN	369
9. A MODO DE RECAPITULACIÓN Y POSIBLES ALTERNATIVAS	374
LA INTERMEDIACIÓN LABORAL DIGITAL COMO CAUSA EMERGENTE DE DISCRIMINACIÓN.....	383
<i>Olga García Coca</i>	
1. INTRODUCCIÓN.....	383
2. EL SECTOR DE EMPLEO EN LA ERA DIGITAL: LAS PLATAFORMAS DE INTERMEDIACIÓN LABORAL	385
2.1. La oferta de empleo digital	387
2.2. El curriculum vitae electrónico	390
2.3. La digitalización de los portales de empleo	392
2.3.1. Características de los portales web de empleo	396
2.3.2. Ventajas de los portales webs de empleo	397
2.4. Algunas notas sobre los sistemas de recruiting 4.0.....	399
2.4.1. El uso de la inteligencia artificial dentro de la selección de personal.....	402
2.4.2. La técnica <i>Big Data</i> en la intermediación laboral.....	405
2.4.3. El reclutamiento móvil	408
3. IGUALDAD DE TRATO Y ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO	409
3.1. Trato desigual en la fase de preselección de los trabajadores.....	411
3.2. Entrevistas, test y otros instrumentos discriminatorios en la fase de selección de personal	416
3.3. Decisiones automatizadas y discriminación de los trabajadores	419