REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ISSN 1696-9626

DIRECTOR
Luis Enrique de la Villa Gil (Catedrático Emérito DTSS, Uam. Abogado)

SECRETARIO GENERAL
José Ignacio García Ninet (Catedrático Emérito DTSS, U. Barcelona)

N.º 64 FEBRERO 2023

IN MEMORIAM

- *In Memoriam* Nicolás Redondo. Entre la Memoria, el Reformismo y la Utopía. (RI §425871)
  Antón Saracibar

UNA LEY INTEGRAL PARA PROTEGER LA IGUALDAD Y EVITAR LA DISCRIMINACIÓN

ESTUDIOS DOCTRINALES

- Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad?.
  A comprehensive law for equal treatment and an organic law for equality between women and men. Concurrence or necessity? (RI §425872)
  Lourdes López Cumbre
  No es una ley más. Es una ley que completa, añade, aclara y refuerza. Sí, el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, aun cuando ya estuvieran garantizados constitucionalmente y desarrollados normativamente. Pero hay dos avances interesantes en el nuevo planteamiento del legislador. Uno, el interés por compendiar en una misma norma todos los elementos necesarios para alcanzar una tutela efectiva del derecho; y, dos, la necesidad de reconocer un derecho antidiscriminatorio configurado por una jurisprudencia constitucional ya consolidada y por avances sociales que obligan a modernizar conceptos que no han quedado obsoletos pero que se han demostrado insuficientes para regir la convivencia social.

- La expansión aplicativa de la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: secuelas sociolaborales.
  The applicable expansion of the comprehensive law for equal treatment and non-discrimination: social and labor sequels (RI §425873)
  Inmaculada Ballester Pastor
  La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación es una Ley de gran amplitud y una Ley de garantías que sirve como marco normativo mínimo para proteger el derecho a la igualdad y para prohibir la discriminación con carácter general, superando los déficits existentes en normas sectoriales que solamente contemplan este derecho a la igualdad desde una determinada perspectiva. El presente estudio se centra en analizar la concreta extensión aplicativa de la Ley, ciñéndonos a las previsiones que tienen contenido laboral, y tratando de forma especial las principales novedades que ahora se introducen.

- Igualdad de trato en el empleo por cuenta ajena y en el empleo por cuenta propia: sobre la necesidad de diferenciar el tipo de trabajo ante la igualdad.
  Equal treatment and non-discrimination in salaried employee and in self-employment: on the need to

differentiate the type of work in the face of equality (RI §425874)

Miguel Basterra Hernández

Innegables diferencias organizativas, económicas y hasta sociales justifican que el ordenamiento jurídico ofrezca un trato divergente a los trabajadores en función del tipo de trabajo que realicen, asalariado o autónomo. Sin embargo, en un contexto de desarrollo de la protección jurídico-social de los trabajadores autónomos e incluso, en determinadas parcelas, acercamiento a los niveles de garantía de los que gozan los trabajadores asalariados, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se ha ocupado específicamente de regular y concretar la tutela antidiscriminatoria de los trabajadores por cuenta propia. Así pues, en este trabajo se trata de ofrecer un análisis sobre los avances de la nueva norma en este terreno, al tiempo que se reflexiona acerca de la justificación de las diferencias de trato que todavía se mantienen entre autónomos y asalariados.

- La inteligencia artificial en la ley integral para la igualdad y no discriminación.
  Artificial intelligence in the comprehensive law for equal treatment and non-discrimination (RI §425875)

  Aránzazu Vicente Palacio

  La LIIND dedica un precepto específico a la inteligencia artificial (art. 23) así como sendos preceptos al derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo por cuenta ajena (art. 9) y al papel de la negociación colectiva en esta última materia (art. 10). Este trabajo analiza la virtualidad de estas normas para prevenir y reparar la discriminación algorítmica en el ámbito laboral.

- El papel de la negociación colectiva en la regulación y aplicación de la igualdad de trato.
  The role of collective bargaining in regulating and implementing equal treatment (RI §425876)

  Ignacio García Ninet

  En el presente estudio se lleva a cabo un análisis del papel que se le adjudica a la negociación colectiva en aras a lograr el principio de igualdad de trato en el marco de las relaciones laborales. Se parte de las fuentes internacionales y nacionales que afectan al tema de la igualdad de trato para, a partir de ellas, ver cómo se articula la negociación colectiva: ¿cómo puede incidir la negociación colectiva en lograr tan difícil propósito de la igualdad de todos los trabajadores, librándolos de una suerte amplia de causas discriminatorias? Todos los países civilizados están seriamente interesados en lograr la igual de trato en el mundo del trabajo y en la erradicación de tantas discriminaciones como siguen existiendo en pleno siglo XXI. Es una materia que ofrece un amplio campo de estudio y actuación a la negociación colectiva. De todos modos, una cosa es la legislación y otra muy diferente la práctica y la realidad de cada día. Sin el control estatal y de la Inspección de Trabajo y demás organismos ministeriales todo quedará en letra mojada inservible, más aún teniendo en cuenta el altísimo porcentaje de medianas y pequeñas empresas con que contamos en España.

- La promoción pública de la igualdad.
  Public promotion of equality (RI §425877)

  Francisco Vila Tierno

  La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, incluye en un capítulo que especialmente dedica a regular un mandato a los poderes públicos para la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación. En una ley que pretende ser integral, no puede faltar el componente proactivo que, de acuerdo al art. 9.2 CE, compete a los referidos poderes públicos, adquiriendo una enorme importancia, en esta materia, la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y no Discriminación, como instrumento central de ordenación de las políticas con esta finalidad, en conexión con la planificación en el ámbito comunitario. Hoy, articulada para el período 2020-2025. Se analiza, en este sentido, desde el contexto internacional que predetermina el contenido de la Ley, pasando por su entronque constitucional, para llegar a definir cuáles son las herramientas que el legislador ha diseñado en esta norma, en que escenario se han dibujado y cuáles son las perspectivas a partir de esta nueva regulación.

- Colectivos especialmente discriminados: los supuestos de pluridiscriminación en el empleo.
  Especially discriminated groups: the assumptions of pluri discrimination in the employment (RI §425878)

  Marina Fernández Ramírez

  La igualdad de oportunidades en el trabajo constituye un derecho fundamental y esencial para que todas las personas puedan acceder al mundo laboral en igualdad de condiciones, desarrollar plenamente su potencial y beneficiarse de su esfuerzo en función de sus méritos. Esa igualdad de oportunidades se conculca en el momento en que cualquier trabajador o aspirante a un empleo es discriminado, provocando la aparición de grupos claramente identificables por su particular vulnerabilidad. La actividad legislativa y jurisprudencial, interna y multinivel, ha sido determinante en la remoción y tratamiento de esta lacra social. En esta senda avanza la reciente Ley española 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, siendo nuestro propósito analizar si su formulación, con

relación a lo expuesto, ofrece respuestas adecuadas y suficientes con las que abordar un problema de primer orden.

- La actuación y el control administrativo de la discriminación: potestad sancionadora y concurrencia de infracciones y de sanciones.
  Action and administrative control of discrimination: sanctioning power and concurrency of infringements and sanctions (RI §425879)
  Olga Fotinopoulou Basurko
  El presente trabajo se centra en el análisis de las novedades introducidas por la Ley 15/2022, de 13 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, por lo que se refiere al control administrativo de la discriminación, tomando en consideración que, en el orden social, la obligación de "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" corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), incluyendo también la confección de medidas sobre igualdad de trato y no discriminación en dichos ámbitos en el Plan anual de dicho organismo inspector. Asimismo, se aborda el papel otorgado a la Autoridad independiente para la igualdad de trato y no discriminación creada por esta Ley, para determinar su ámbito de actuación y el engarce que las funciones que se le han atribuido vayan a tener con la labor desempeñada por la Inspección de Trabajo en la interdicción de conductas discriminatorias en el ámbito de las relaciones laborales.

- Igualdad de trato en la protección social al hilo de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
  Equal treatment in social protection in connection with Law 15/2022, integral for equal treatment and non-discrimination (RI §425880)
  Jesús Barceló Fernández
  El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, y a estar protegida contra la discriminación, constituye un derecho universal, aunque no siempre reconocido explícitamente.

  La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, pretende regular, de forma integral, todas las formas de discriminación y garantizar la igualdad efectiva de todas las personas, acompañado de nuevos instrumentos y garantías para su prevención y erradicación, que se analizarán con relación a la igualdad en la protección social.

- El daño moral al trabajador en la Ley 15/2022: reparación y reposición.
  Moral damages to employee in the Act 15/2022: awarding and replenishment (RI §425881)
  Alberto Arufe Varela
  La promulgación de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, ha impactado directamente sobre el tema del daño moral padecido por el trabajador, cuando es causado por un trato desigual o discriminatorio comprendido en el ámbito de aplicación de dicha Ley. Su artículo 27 rectifica la jurisprudencia sobre el tema de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, presumiendo la existencia del daño moral, con la consecuencia de que el otorgamiento de la indemnización correspondiente al mismo pasa a tener un carácter automático. A la vista de dicha rectificación, este trabajo plantea la necesidad de modificar el artículo 179 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con la finalidad de que el régimen jurídico del daño moral laboral causado por tratos desiguales o discriminatorios del empresario recupere el carácter uniforme que tenía antes de la promulgación de la Ley 15/2022.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Cláusulas convencionales sobre igualdad y no discriminación.
  Conventional clauses on equality and non-discrimination (RI §425882)
  Raquel Castro Medina
  Se sistematizan las más destacadas previsiones convencionales en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo y por motivos distintos al sexo, incluyendo el análisis de las medidas de promoción de la igualdad y las garantías de tutela contra la discriminación, así como el impacto de las nuevas tecnologías en este ámbito.

ACTUALIDAD SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

- De noviembre de 2022 a enero de 2023.
  From november 2022 to january 2023 (RI §425883)
  Daniel Pérez del Prado
  El objetivo de la presente sección es analizar las principales novedades acaecidas en el ámbito social en la Unión Europea. Esto incluye no solamente el Derecho Social de la Unión en sentido estricto, como hart law, sino también otros hitos relevantes de tipo soft law, dada la relevancia que esta otra técnica regulatoria tiene en la Unión y especialmente en el ámbito social. Desde un punto de vista cronológico, nos detendremos en el trimestre inmediatamente anterior al número en curso. Así las cosas, el presente abarca el período entre noviembre de 2022 y enero de 2023.

DOCTRINA CONSTITUCIONAL Y DE LOS TRIBUNALES EUROPEOS

- Doctrina constitucional española y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Pronunciamientos socio-laborales en el periodo septiembre-diciembre 2022.
  Spanish constitutional doctrine and of the Court of Justice of the European Union (socio-labour pronouncements) (RI §425884)
  José Ignacio García Ninet
  En esta entrega se recoge los datos esenciales de sentencias, autos y conclusiones generales correspondientes al tercer cuatrimestre de 2022.

  *Del Tribunal Constitucional de España se recogen 6 Sentencias.

  *Del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se recogen 21 Sentencias y 2 Autos. Se tratan temas muy variados del Derecho individual del trabajo y de la Seguridad Social, y que en el ámbito de la UE afectan a muy diversos países.

COMENTARIO DE SENTENCIAS

- Recientes pronunciamientos judiciales en materia de igualdad y no discriminación.
  Recent judicial decision on equality and non-discrimination (RI §425885)
  Marina Revuelta García
  Se recopilan los más importantes y recientes pronunciamientos de los tribunales en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo y por motivos distintos al sexo, incluyendo el análisis de las medidas de promoción de la igualdad y las garantías de tutela contra la discriminación.

- La calificación del despido del trabajador enfermo tras la Ley 15/2022: Valoración de los primeros pronunciamientos judiciales.
  The classification of the dismissal of the sick worker after Law 15/2022: assessment of the first judicial pronouncements (RI §425886)
  Josep Moreno Gené
  La aprobación de la Ley 15/2022 y, en particular, la inclusión expresa de la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, entre los motivos de discriminación, plantea la cuestión de cómo puede afectar esta norma a la calificación jurídica que debe merecer el despido de los trabajadores enfermos y, en particular, si a partir de ahora dichos despidos deben ser calificados como nulos y no improcedentes como viene sucediendo hasta ahora de forma abrumadoramente mayoritaria. Habiendo ya transcurrido un cierto tiempo desde la aprobación de la Ley 15/2022 ya nos encontramos con los primeros pronunciamientos judiciales que han tenido que abordar esta cuestión. Precisamente, en este comentario se pretenden exponer y valorar algunas de estas primeras decisiones judiciales.

DOCUMENTOS E INFORMES

- El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en 2022.
  Labour and Social Security Law in Spain in 2022 (RI §425887)

Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

En su novena edición, el Informe "El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España 2022" ofrece una síntesis de los principales hitos por los que ha transitado el iuslaboralismo a lo largo del último año. En concreto, en las páginas que siguen, los expertos integrantes de la Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AEDTSS) analizan para usted los principales pronunciamientos judiciales en torno temas que abarcan temática muy variada. En primer lugar se abordan aquellos en los que se dilucida acerca de los derechos inespecíficos, como la protección de la dignidad frente al acoso, el derecho a la igualdad y no discriminación, con especial mención de la reciente aprobación de la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la tutela de la libertad religiosa, los derechos a la intimidad y a la protección de datos, libertad de expresión e información y derecho a la tutela judicial efectiva. Posteriormente, el análisis prosigue con un estudio de las cuestiones relativas a la contratación y el empleo, con especial referencia a las novedades introducidas por el Real Decreto Ley 32/2021, en torno a la limitación de la contratación temporal y consecuente apuesta por el empleo indefinido, reformulación de la contratación formativa o la apuesta por mecanismos de flexibilidad interna. En materia de vicisitudes, se abordan cuestiones consolidadas como la modificación del contrato o las consecuencias jurídico-laborales de las relaciones laborales triangulares. En lo que al derecho colectivo se refiere, se analizan las principales novedades en materia de determinación del deber de negociar y la legitimación necesaria para proceder a su cumplimiento, así como la vigencia temporal del mismo una vez denunciado, o el convenio colectivo aplicable. También se aborda el derecho de huelga y el estudio de la representación de las personas trabajadoras. Por su parte, en la sección relativa a la protección social, se estudian, entre otras cuestiones, las novedades sobre las normas de determinación de legislación aplicable en materia de Seguridad Social en la jurisprudencia del TJUE. A nivel interno, importantes novedades como la ansiada extensión de la protección por desempleo a las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar o el nuevo sistema de cotización del RETA o la normativa para impulsar los planes de pensiones de empleo. En materia de corresponsabilidad, se analizan asuntos de diversa índole como el reconocimiento del permiso de lactancia a los padres, o la negativa a estos a disfrutar el complemento por "maternidad", o la eliminación del permiso de dos días por nacimiento de hijos que aún se mantiene inalterado en algunos convenios colectivos. También se abordan cuestiones relativas a la suspensión por nacimiento de hijo en familias monoparentales y la finalidad de esta misma prestación en caso de alumbramiento sin vida del hijo. En relación a la prevención de riesgos laborales, los expertos analizan las principales novedades jurisprudenciales que se enmarcan en la aprobación de un nuevo marco estratégico de seguridad y salud en el trabajo para el período 2021-2027 por la Comisión Europea. Las sentencias analizadas versan sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con especial mención a las novedades acontecidas en materia de vigilancia de la salud, el recargo de las prestaciones y otras consecuencias derivadas del incumplimiento de las normas preventivas y la consecuente producción de daños en las personas trabajadoras. Finalmente, los investigadores en materia de derecho procesal abordan las novedades jurisprudenciales en relación con carga de la prueba en el procedimiento de despido colectivo y otros asuntos que rodean dicho procedimiento judicial. En otro orden de consideraciones se analiza jurisprudencia relativa a la validez de la prueba obtenida mediante medios técnicos o la caducidad de la acción de despido cuando no se ha presentado junto con la demanda el intento de conciliación previa. En suma, tiene ante usted un trabajo científico consolidado en el tiempo y sólido en cuanto al contenido, fiel reflejo del buen hacer de la joven y experta doctrina iuslaboralista española.

- Bibliografía en materia de igualdad y no discriminación.
  Bibliography on equality and non-discrimination (RI §425888)
  Raquel Coterillo Laso
  Se recogen las principales referencias bibliográficas en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo y por motivos distintos al sexo, incluyendo las relativas a las medidas de promoción de la igualdad y las garantías de tutela contra la discriminación, así como las que incorporan el impacto de las nuevas tecnologías en este ámbito.

GRANDES MAESTROS ESPAÑOLES DEL DERECHO DEL TRABAJO

- La obra científica del profesor Manuel Alonso García. (RI §425889)
  Luis Enrique de la Villa Gil, Juan Antonio Sagardoy Bengoechea y Dolores Cleofé Sánchez

© **PORTAL**DERECHO 2001-2024