

Garantías judiciales y administrativas de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo en la Ley 15/2022

Judicial and administrative guarantees of equal treatment at work in Law 15/2022

IGNACIO GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Oviedo

Recibido: 21/3/2023

Aceptado: 1/5/2023

doi: 10.20318/femeris.2023.7783

Resumen. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, no modifica directamente ninguna norma laboral, pero afecta indirectamente a algunos principios y reglas del Derecho del Trabajo. El presente estudio analiza la incidencia de la Ley 15/2022 en el ordenamiento laboral. En particular, las discordancias en relación con las garantías judiciales y administrativas de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo. En primer lugar, en el contexto y antecedentes legales. En segundo lugar, en los principios y normas preventivas. En tercer lugar, en las garantías administrativas y procedimientos sancionadores (administrativos y disciplinarios). Por último, en los procedimientos jurisdiccionales (legitimación ampliada, medidas cautelares, distribución de la carga de la prueba, responsabilidades compartidas y resarcimiento de daños, especialmente morales).

Palabras clave: igualdad y no discriminación en el trabajo, proceso administrativo sancionador, procedimiento de tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales en el orden social.

Abstract. Law 15/2022, of July 12, for equal treatment and non-discrimination, does not directly modify any labor regulations, but indirectly affects some principles and rules of labor law. This paper analyzes the incidence of Law 15/2022 on labor regulation. In particular, the disagreements in relation to the judicial and administrative guarantees of equal treatment and non-discrimination at work. First, in the legal framework. Secondly, in the principles and preventive rules. Thirdly, in the administrative guarantees and penalties procedures (administrative and disciplinary). Finally, in court proceedings (enlarged procedural ability, precautionary or preservation measures, distribution of burden of proof, shared responsibilities and compensation for damages, especially moral).

Keywords: equality and non-discrimination at work, administrative penalties procedure, procedure for protection of fundamental rights in labour courts.

*ignatium@uniovi.es

1. Contexto y antecedentes normativos

Seguramente puede afirmarse que la igualdad constituye la expresión más desarrollada de la idea de la justicia, como principio y fin del Derecho. Su creciente tutela jurídica es también, probablemente, y desde el punto de vista de la protección de las personas trabajadoras, la tendencia más relevante en la evolución del ordenamiento laboral español posterior a la Constitución de 1978. En una progresiva, mayor y más completa consideración de la dignidad humana y de los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, claramente alentada y reforzada desde la Unión Europea¹.

En este ámbito, tras el importante acervo de Directivas antidiscriminatorias por razón de sexo de los años setenta y ochenta del pasado siglo², con el Tratado de Ámsterdam de 1997 se reconoce la competencia comunitaria para la adopción de *medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*³, y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, desde su aprobación y versión inicial de 2000, y actualmente con el mismo valor jurídico que los Tratados constitutivos, *Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual*⁴.

En ejecución de la referida competencia de la Unión y con específica proyección sobre las relaciones de trabajo, se adoptan las Directivas del Consejo 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual. Posteriormente, como actualización de las citadas en relación con la no discriminación por razón de sexo, también se aprueba la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la 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 trabajo⁵.

La transposición en España de estas Directivas se produce fundamentalmente a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del

¹ VILA TIerno (2023: 203 y ss.).

² Directivas 1975/117/CEE, de 10 de febrero (salarios), 1976/207/CEE (condiciones de empleo y de trabajo), 1979/7/CEE, de 19 de diciembre (Seguridad Social), 1986/378/CEE, de 24 de julio (regímenes profesionales de Seguridad Social), y 1986/613/CEE, de 11 de diciembre (actividades autónomas, incluidas las agrícolas, y maternidad).

³ Con anterioridad, el preámbulo de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 9 de diciembre de 1989, reconocía la conveniencia de *luchar contra las discriminaciones en todas sus formas, en particular las basadas en el sexo, el color, la raza, las opiniones y las creencias*.

⁴ BALLESTER PASTOR (2012: 125 y ss.).

⁵ Esta Directiva se sustituye por la 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 asuntos de empleo y ocupación (refundición).

orden social, y de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)⁶. También, aunque en menor medida y desde la perspectiva procesal, con la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial, el Real Decreto Ley 10/2010, de 10 de junio, y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, ambos de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (LJS). Y finalmente, como ella misma proclama, con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (LIND), que incluso supone un paso más respecto de la normativa comunitaria⁷.

Aunque, pese a su autodenominado carácter integral, se complementa con el anterior Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGPD), y con la posterior 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 con toda la coherencia que sería deseable.

Desde el punto de vista del ordenamiento laboral, las novedades más relevantes de la Ley 15/2022 seguramente se encuentran en sus reglas sustantivas, y, en particular, en el expreso reconocimiento y delimitación legal de las diferentes formas y causas de discriminación prohibida. Entre las primeras y junto a las más consolidadas legalmente (discriminaciones directa e indirecta, acoso discriminatorio y represalias), se añaden las discriminaciones por asociación y por error (art.6). Entre las segundas, se incluyen las siguientes (art.2.1):

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.

Sin perjuicio de que unas y otras podrían encontrar su acomodo en las preexistentes cláusulas abiertas antidiscriminatorias y en la evolutiva interpretación jurisprudencial de los derechos fundamentales conforme a los instrumentos internacionales (arts.14 y 10 CE), se ven clarificadas y reforzadas por su concreción y desarrollo legal⁸. Especialmente, por ejemplo, en el ámbito laboral, en relación con algunas causas de discriminación que han suscitado intensos debates jurisdiccionales y cambios legales en los últimos años, como la edad, la enfermedad o las condiciones de salud⁹.

⁶ Parte del contenido de esta Ley, en materia de igualdad en el ámbito del trabajo, fue actualizado por el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que, a diferencia de la Ley 15/2022, modifica numerosas normas del orden social.

⁷ LÓPEZ CUMBRE (2023: 21 y ss.).

⁸ Desde el punto de vista del empleo y teniendo en cuenta el carácter abierto de la lista de causas de discriminación prohibida, también podrían considerarse como personas especialmente vulnerables a la discriminación, y beneficiarias de acciones positivas, las incluidas en los *colectivos de atención prioritaria para la política de empleo* enumerados en el artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

⁹ MONEREO PÉREZ, RODRÍGUEZ ESCANCIANO y RODRÍGUEZ INIESTA (2022: 38 y ss.).

Desde el punto de vista adjetivo o instrumental, de tutela o garantía judicial y administrativa de los derechos a la igualdad de trato y a la no discriminación, las principales novedades de la Ley 15/2022 se centran en un nuevo régimen administrativo de infracciones y sanciones, y en el fortalecimiento de su protección jurisdiccional, proyectado fundamentalmente sobre la legitimación, la prueba, las medidas cautelares, y las responsabilidades y el resarcimiento e indemnización por daños, sustancialmente reiteradas en su ámbito específico por la Ley de igualdad LGTBI. Amén de la creación de la denominada *Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación*.

No obstante, en comparación con otras ramas y ámbitos del ordenamiento jurídico, la incidencia de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación en la regulación de las relaciones de trabajo, desde esta perspectiva de las garantías judiciales y administrativas, puede considerarse menor. Como se constata, en una primera aproximación y de manera simplificada, en la ausencia de modificaciones legales expresas (que se incluyen, sin embargo, aunque de manera limitada y no suficientemente coherente, en la posterior Ley de igualdad LGTBI), así como en la autoexclusión regulativa de una parte importante de sus principales novedades, en el orden social.

En materia jurisdiccional y procesal, la Ley 15/2022 (DDFF 2ª y 3ª) modifica la de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000, de 7 de enero, LEC) y la de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (Ley 29/1998, de 13 de julio, LJCA), pero no la de la jurisdicción social (Ley 36/2011, de 10 de octubre, LJS). Y aunque la posterior Ley 4/2023, de igualdad LGTBI, sí modifica esta Ley procesal laboral, solo lo hace en lo que se refiere a la legitimación procesal, y de manera focalizada a su ámbito subjetivo de protección (DA 12ª).

Y respecto de los procedimientos administrativos y sancionadores, el nuevo y específico régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación (arts.46 y ss.) se declara expresamente inaplicable en el orden social (arts.46.2 y 52.4), y posible o matizadamente también en el ámbito disciplinario del empleo público (art.52.3), manteniéndose la regulación preexistente; fundamentalmente, la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RD Leg. 5/2000, de 4 de agosto, LISOS), y los artículos 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público (RD Leg. 5/2015, de 30 de octubre, EBEP), y su normativa de desarrollo, así como la legislación laboral y los convenios colectivos, en relación con los empleados públicos en régimen laboral¹⁰. Aunque la Ley de igualdad de las personas LGTBI modifica tanto la LISOS como el EBEP, así como el Estatuto de los Trabajadores y otras normas laborales, adaptando algunas de sus reglas a la tutela antidiscriminatoria de esos colectivos.

Puede decirse, en cualquier caso, que el ordenamiento laboral ya contaba en gran medida con normas administrativas y jurisdiccionales de tutela antidiscriminatoria análogas a las ahora establecidas con carácter más general y transversal, que, incluso, quizá hayan podido servir como modelo para la Ley 15/2022, aplicable esta, por cierto, con

¹⁰ La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social excluye igualmente del ámbito de aplicación de su régimen sancionador administrativo especial el propio del orden social (DA 7ª). También la Ley para la igualdad de las personas LGTBI, que excluye, asimismo y más claramente que la Ley 15/2022, el régimen disciplinario de los empleados públicos (art.76.1).

carácter supletorio, en el ámbito de 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 (DA 4ª).

No obstante, como se verá, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, trae consigo para el orden social alguna novedad, consolida ciertas tendencias jurisdiccionales de vanguardia y refuerza explícitamente determinados principios y reglas hasta ahora más genéricos y difusos. Aunque también pueden constatarse algunos desajustes con la normativa social preexistente, tanto en materia procesal, en la que, no obstante, cabe la aplicación directa de las correspondientes normas generales de dicha Ley, así como, supletoriamente, de la legislación de enjuiciamiento civil o contencioso-administrativa (art.151 y DF 4ª LJS), como, especialmente, en materia de infracciones y sanciones, en las que, sin embargo, no cabe la analogía (art.27 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, LRJSP)¹¹, lo que probablemente habría aconsejado algunas modificaciones en las correspondientes leyes sociales, solventadas, aunque solo en parte y de manera no suficientemente coherente o armonizada, por 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, en relación con dichos colectivos.

2. Principios generales y tutela preventiva

La Ley 15/2022 explicita y completa el reconocimiento de la igualdad de trato y la no discriminación como *principio informador del ordenamiento jurídico*, que, *como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas* (art.4.3 LIND). En el tradicional binomio de clasificación de las normas, entre principios y reglas¹², como consecuencia de su intenso y extenso grado de reconocimiento y desarrollo legal, puede considerarse que la igualdad y la no discriminación constituyen unos y otras, conformando una completa institución jurídica transversal a todo el Derecho. Y en su dimensión de principios generales deben informar todo el ordenamiento y toda la experiencia jurídica (art.1 CC). No solo su aplicación e interpretación, como recuerda la Ley integral, sino también su creación o elaboración, como imponen los artículos 1, 9 y 14 de la Constitución.

Por otra parte, la igualdad de trato y la no discriminación constituyen igualmente sendos derechos fundamentales, del máximo rango constitucional y garantías legales y jurisdiccionales (art.53 CE), y como tales, y también como principios (*mandatos de optimización*), deben ser interpretados del modo más favorable a su mayor y mejor desenvolvimiento y desarrollo, *pro libertatis* o *favor libertatis*. Como también explicita la Ley de igualdad, con carácter general: *cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes* (art.7 LIND), y, de manera específica, en relación con la no discriminación por razón de sexo y la *perspectiva de género*, que cobra

¹¹ FOTINOPOULOU BASURKO (2023: 290 y ss.).

¹² MARTÍN VALVERDE (2002: 816 y ss.).

carta legal de naturaleza en esta norma (art.4.4 LIND), aunque ya contara con el antecedente de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007 (art.4) y con relevantes precedentes jurisprudenciales¹³.

En el mismo contexto de los principios jurídicos y como consecuencia de la transversalidad de la igualdad y la no discriminación y su consiguiente proyección sobre todo el ordenamiento, y también sobre materias cuya competencia reguladora puede corresponderle tanto al Estado como a las Comunidades Autónomas (arts.148 y 149 CE), la Ley integral 15/2022 reconoce, asimismo, el principio de norma más favorable (art.3.2 LIND). Desde la perspectiva sectorial, en relación con leyes sobre igualdad y no discriminación aplicables a otras ramas jurídicas (vgr. Derecho del Trabajo); subjetiva, en relación con circunstancias, personas y grupos determinados (vgr, sexo, discapacidad, personas LGTBI), y territorial, en relación con leyes sobre igualdad y no discriminación, generales o específicas, de las Comunidades Autónomas¹⁴. Aunque dicho principio de norma más favorable a

¹³ SSTs de 29 de enero de 2020 (rec. 3097/2017), 6 de febrero de 2020 (rec. 3801/2017), 2 de julio de 2020 (rec. 201/2018), 14 de octubre de 2020 (rec. 2753/2018), 12 de febrero de 2021 (rec. 2839/2019), 11 de enero de 2022 (rec. 2099/2019), 23 de junio de 2022 (rec. 646/2021), 20 de septiembre de 2022 (rec. 3353/2019) y 4 de octubre de 2022 (rec. 574/2019).

¹⁴ Entre estas leyes autonómicas, por orden cronológico de disposiciones vigentes: Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León; Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia; Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres; Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha; Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género (Asturias); Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura; Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales (País Vasco); Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Castilla y León); Ley 2/2014, de 14 de abril, por la igualdad de trato y la no discriminación de lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales en Galicia; Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía; Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad; Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura; Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (Cataluña); Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid; Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid; Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres (Islas Baleares); Ley Foral 8/2017, de 19 de junio, para la igualdad social de las personas LGTBI+ (Navarra); Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía; Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón; Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón; Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI (Comunidad Valenciana); Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón; Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Cantabria); Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres (Navarra); Ley 8/2020, de 11 de noviembre, de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género (Cantabria); Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación (Cataluña); Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales (Canarias); Ley 2/2022, de 23 de febrero, de igualdad, reconocimiento a la identidad y expresión de género y derechos de las personas trans y sus familiares en la Comunidad Autónoma de La Rioja; Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (País Vasco), y Ley 7/2023, de 20 de abril, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de La Rioja.

la mayor protección frente a la desigualdad de trato y a la discriminación no pueda extenderse al ámbito sancionador. Por una parte, porque ello implicaría la consecuente aplicación extensiva de un régimen sancionador. Por otra, porque el régimen de infracciones y sanciones administrativas de la Ley 15/2022 se ve expresamente desplazado por razón de la especialidad por el Real Decreto Legislativo 1/2013 (personas con discapacidad), y por la Ley 4/2023 (personas LGTBI), en sus respectivos ámbitos subjetivos, y por la LISOS, en el orden social, así como por el explícito reconocimiento de la preferencia de los correspondientes regímenes contemplados en leyes autonómicas (art.46.2 LIND).

Con carácter general, la Ley 15/2022 contempla tres tipos de protección o tutela antidiscriminatoria: preventiva, punitiva y resarcitoria (art.25), a la que podría añadirse o superponerse la cautelar (art.28). Aunque en el ámbito laboral, especialmente desde la Ley 36/2011, todas ellas son enjuiciables ante la jurisdicción social (art.2 LJS), no podrían serlo en la misma modalidad procesal. Con los inconvenientes derivados de la posible necesidad y concurrencia de varios procesos para una plena protección y de eventuales pronunciamientos discrepantes, comunes, por lo demás, a la protección de otros derechos de tutela múltiple, como, paradigmáticamente, los derivados de riesgos profesionales.

En el ámbito laboral y seguramente en todo el ordenamiento, la tutela preventiva frente a la discriminación es la que encuentra un cauce regulador más genérico y difuso, y una protección más débil, quizá con la salvedad del acoso. A este respecto, la Ley de igualdad precisa que dicha protección *obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias* (art.25.1), y que el incumplimiento de estas obligaciones dará lugar a responsabilidades administrativas (art.25.2) y resarcitorias (art.27.2). Pero ni la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ni la de infracciones y sanciones en el orden social contienen previsiones suficientes o adaptadas sobre el particular.

La primera de estas leyes, y el propio conjunto normativo de la prevención de riesgos laborales, siguen asociando la seguridad y la salud en el trabajo principalmente a la integridad física de las personas trabajadoras y a las condiciones materiales y físicas y agentes externos del trabajo (art.4 LPRL), sin apenas prestar atención específica a las condiciones organizativas y relacionales, a las conductas personales ni a los factores de riesgo psicosocial y, menos aún, a la discriminación laboral. Ni siquiera sus escasas reglas relativas a grupos y personas especialmente vulnerables a la discriminación, por razón de sexo (arts.5.4, 25.2 y 26 LPRL), de características personales, estado biológico o discapacidad (art.25.1 LPRL), o de minoría de edad (art.27 LPRL), parecen estar pensadas para situaciones de discriminación en el trabajo. Sin perjuicio de su posible consideración específica en la negociación colectiva (arts.2.2 LPRL), impulsada al efecto por la propia Ley de igualdad (art.10.2)¹⁵.

Sin embargo, pese a esta insuficiente, deficiente o ausente regulación, es claro que los derechos y obligaciones generales en materia de evaluación, planificación y preven-

¹⁵ GARCÍA NINET (2023: 181 y ss.).

ción de riesgos laborales (arts.14 y ss. LPRL) son igualmente aplicables en relación con los riesgos psicosociales, puesto que existen, pueden causar daño a las personas trabajadoras en el contexto laboral y son susceptibles de evaluación y prevención en el marco de la organización del trabajo. Y entre tales riesgos no solo deben incluirse los específicos de personas vulnerables o con necesidades especiales, o adaptarse las medidas generales (arts.25 y ss. LPRL), sino contemplarse igualmente las distintas formas de acoso en el trabajo (moral, sexual y discriminatorio), y también de discriminación laboral. Como, por cierto, viene considerándose por el propio Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en algunas de sus Notas Técnicas de prevención sobre los mismos¹⁶, o se prevé en los recientes marcos estratégicos de la Unión Europea y de España, aún pendientes de desarrollo y ejecución, no obstante¹⁷.

A este respecto y teniendo en cuenta las particularidades de la discriminación y su habitual origen en conductas, actos u omisiones, personales y voluntarias, normalmente dolosas, podrían servir de modelo o guía los protocolos frente al acoso ya existentes y normalmente vinculados a los planes de igualdad, cuya regulación los contempla expresamente (RD 901/2020, de 13 de octubre)¹⁸. En su caso y como ellos, focalizando principalmente la prevención sobre la detección temprana y la defensa frente a los actos discriminatorios incipientes, facilitando la denuncia de las víctimas o de otras personas (art.33.3 LIND)¹⁹, promoviendo la paralización cautelar del acto o sus consecuencias, su investigación y la ejecución, si procede, de actuaciones reactivas: formativas, mediadoras, reparadoras, sancionadoras, etc., y garantizando *que los hechos no vuelvan a repetirse* (art.25.3 LIND)²⁰. Sin perjuicio, claro está, del posible y necesario análisis de factores de organización, formación, relación, comunicación, etc., que pudieran contribuir a generar o favorecer contextos y conductas discriminatorios o, por el contrario, igualitarios e inclusivos²¹. Considerando,

¹⁶ NTP 702/2005, sobre *El proceso de evaluación de los factores psicosociales*; NTP 854/2009, sobre *Acoso psicológico en el trabajo: definición*; NTP 860/2010, sobre *Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención*; NNTTP 891 y 892/2011, sobre *Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I y II)*; NTP 926/2012, sobre *Factores psicosociales: metodología de evaluación*; NTP 1008/2014, sobre *Lugares excelentes para trabajar*, y NTP 1176/2023, sobre *Edad y diversidad generacional en la gestión de la seguridad y salud: Acciones clave*.

¹⁷ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*, y Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027* (BOE de 28 de abril de 2023).

¹⁸ Así se prevé, sustancialmente, en 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, en relación con estos colectivos (art.15).

¹⁹ Aunque la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, no contempla entre estas las que afectan al derecho antidiscriminatorio (art.2), la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que la transpone en España, contiene un ámbito más amplio, que incluye las *Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave* (art.2.1.b), y, específicamente, las *infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo* (art.2.3).

²⁰ En el ámbito de la Administración, se prevé expresamente que *En los casos en que se aporte un principio de prueba del que se infiera que una de las infracciones previstas en esta ley y en la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación hubiera podido ser cometida por una autoridad o personal al servicio de las Administraciones públicas, el órgano administrativo competente, en cuanto tenga conocimiento de las mismas, adoptará las medidas provisionales que sean oportunas para que desaparezca la situación de discriminación creada* (art.52.3 LIND).

²¹ ROMERAL HERNÁNDEZ (2021:596 y ss.).

en su caso, cada concreta causa de discriminación y vulnerabilidad, así como los precedentes de discriminación y daños derivados (arts.16.2 LPRL y 25.3 LIND)²².

Por su parte y en el mismo ámbito de la tutela preventiva antidiscriminatoria en el trabajo, la sección de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social correspondiente a las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales (arts.11 y ss.) tampoco proporciona una cobertura adecuada a los eventuales incumplimientos empresariales de sus obligaciones al respecto, ya de por sí difusas. Con la dificultad añadida del mayor rigor en la exigencia de tipicidad legal en esta materia (art.27 LRJSP).

No es claro, a este respecto, que la falta de consideración específica del riesgo de discriminación pudiera constituir una infracción grave por incumplimiento de las obligaciones generales de integración, evaluación, planificación o seguimiento (arts.12.1 y 12.6 LISOS). Tampoco, que una discriminación laboral pudiera tratarse como una *adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales*, tipificada como falta grave o muy grave (arts.12.7 y 13.4 LISOS)²³. Aunque en algún caso pudiera encontrar una genérica cobertura o tipificación en el marco de las infracciones leves por *incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores* (art.11.4 LISOS).

Desde esta perspectiva, en este marco normativo, y en el planteamiento o hipótesis más probable o verosímil, la eventual imputación de responsabilidades a la empresa por incumplimientos en materia de prevención de riesgos de discriminación laboral se limitaría a los supuestos de discriminación ya actualizada, y se reconduciría a la responsabilidad sancionadora administrativa por infracciones en materia de relaciones laborales (arts.7.10, 8.11, 8.12, 8.13 y 8.13.bis LISOS) y, en mayor medida, a la responsabilidad resarcitoria derivada de daños (art.27 LIND), como se verá.

3. Tutela administrativa y sancionadora

En el ámbito de las garantías administrativas antidiscriminatorias, el segundo tipo de tutela que contempla la Ley 15/2022 es la punitiva o sancionadora, también en el marco de actuaciones de policía o inspección. Al respecto, contiene una regla general sobre *Actuación administrativa contra la discriminación* (art.31), crea y regula una nueva *Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación* (arts.40 y ss.), e incluye un completo régimen de *Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación* (arts.46 y ss.).

En lo que se refiere a la actuación administrativa antidiscriminatoria, establece una obligación general de *incoar el correspondiente procedimiento administrativo*, cuando *una autoridad pública, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación de los previstos en esta ley*, pudiendo adoptar las medidas perti-

²² CASTRO ARGÜELLES y RODRÍGUEZ CARDO (2008: 275-276).

²³ *Ibidem* (2008: 283 y ss.).

nentes para su investigación o eliminación, si es competente, o comunicar inmediatamente los hechos a la Administración que lo sea (art.31.1 LIND). En estos procedimientos se prevé la posible consideración como interesados de los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, y las organizaciones de consumidores y usuarios, así como las asociaciones y organizaciones de defensa de los derechos humanos que reúnan determinadas condiciones de implantación y consolidación (art.29.2 LIND), cuando las personas afectadas por la discriminación sean una *pluralidad indeterminada o de difícil determinación* o así lo autoricen (art.31.2 LIND).

En los procedimientos administrativos no se contempla la condición de posibles interesados respecto de los partidos políticos, a diferencia de lo previsto para la legitimación procesal (art.29 LIND), quizá por una más cuestionable parcialidad y posible conflicto de intereses, en cuanto a gestores de la autoridad y los poderes públicos. Tampoco se establece, en ambos casos, la participación de las asociaciones empresariales, lo que posiblemente resulte criticable dado su papel institucional, reflejado, por el contrario, en su expresamente prevista participación en la *Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación* (art.43 LIND). Por lo demás, ambas reglas contrastan con las equivalentes previstas en la Ley de igualdad LGTBI, que contempla la participación y legitimación colectiva administrativa y procesal tanto de los partidos políticos como de las asociaciones empresariales, amén de las específicas *asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI y sus familias* (arts.63.2 y 65)²⁴.

Llama la atención, igualmente, que las exigencias de consolidación (constitución de la entidad dos años antes del inicio del procedimiento y ejercicio efectivo de sus actividades) e implantación (ámbito estatal o de afectación del conflicto), posiblemente destinadas a evitar actuaciones oportunistas, se refieran a las organizaciones de defensa de los derechos humanos y no a los demás sujetos colectivos (art.29.2 LIND). Aunque también es ambigua y cuestionable la previsión legal de dichas exigencias, por auto remisión de la LIND, de su artículo 31.2 (legitimación colectiva en procedimientos administrativos) al 29 (legitimación colectiva en procesos judiciales). En el mismo sentido, contrastan las exigencias representatividad o implantación, requeridas para todas las entidades referidas a efectos de legitimación procesal judicial colectiva (afectación de una pluralidad indeterminada de personas o de difícil determinación, o defensa de derechos o intereses difusos), conforme a las modificaciones operadas por la LIND (DDFF 2^a y 3^a) en la LEC (art.11.bis) y en la LJCA [art.19.1.i)], que se verán más adelante, pero no para la legitimación en los procedimientos administrativos, salvo en el caso de las organizaciones de defensa de los derechos humanos, como se dijo. Diferencia quizá justificada porque, en el caso de los procedimientos administrativos, las repetidas entidades acompañan a la Administración competente, mientras que en los procesos judiciales colectivos pueden actuar solas.

²⁴ El RD Leg. 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, también reconoce a las correspondientes asociaciones la legitimación procesal *en nombre e interés de las personas que así lo autoricen*, así como su condición de interesadas en los procedimientos administrativos sancionadores (arts.76 y 89).

En el ámbito laboral, las actuaciones administrativas previstas en la LIND se dirigirán, con carácter general, hacia la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (arts.9.4 LIND y 20 Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, LITSS)²⁵, y, en su caso y posteriormente, hacia la Autoridad Laboral correspondiente en materia sancionadora (art.48 LISOS)²⁶. Aunque también podrá encauzarse hacia las Administraciones como empleadoras, en caso de que la discriminación sea imputable a un empleado público y proceda la apertura de un procedimiento disciplinario o de investigación o instrucción (art.52 LIND).

Respecto de las competencias y funciones de la *Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación* (art.40 LIND), desde el punto de vista de la tutela administrativa y jurisdiccional de los derechos de igualdad de trato y no discriminación, destacan la de *Garantizar la prestación independiente de servicios especializados de asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación*; la de tramitar quejas o reclamaciones de las víctimas, la de desarrollar actividades de mediación y conciliación, en su caso sustitutiva del recurso administrativo, a instancia de las partes; la de ejercer acciones judiciales, la de investigar discriminaciones de especial gravedad o relevancia, salvo que revistan carácter de infracción penal; la de interesar la actuación sancionadora de la Administración del Estado, la de poner en conocimiento del Ministerio Fiscal los hechos que puedan constituir infracciones penales; la de promover la adopción de códigos de buenas prácticas, o la de informar a los órganos judiciales o a la fiscalía en diligencias previas, entre otras²⁷.

No obstante, en el ámbito social, alguna de estas competencias puede resultar más limitada. En particular, sus funciones de mediación y conciliación están expresamente excluidas en el ámbito laboral [art.40.b) LIND]. Posiblemente por la existencia de órganos y procedimientos específicos, tanto en las Administraciones laborales (UMAC e ITSS), como en sistemas autónomos creados por los interlocutores sociales en el Estado (SIMA), en las Comunidades Autónomas y en algunos convenios sectoriales. Aunque no debe olvidarse que, en la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales, la más específica para la protección judicial de los derechos a la igualdad de trato y a la no discriminación, la conciliación previa no es obligatoria (arts.64, 70 y 71 LJS).

Y su intervención en procedimientos administrativos sancionadores o de investigación es dudosa, al desplazarse el régimen específico de infracciones y sanciones de la Ley integral de igualdad por el del orden social (arts.46.2 y 52.4 LIND), fundamentalmente cuando se trate de discriminaciones en las relaciones laborales o en el empleo imputables a las empresas, y, en su caso, a las agencias de colocación o a las entidades de formación

²⁵ El Eje 1.2 del *Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023* tiene por objeto: "La igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo" (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, por el que se aprueba el *Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023*, BOE de 3 de diciembre de 2021).

²⁶ FOTINOPOULOU BASURKO (2023: 287).

²⁷ 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, también reconoce estas competencias a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, en su ámbito de aplicación (arts.62, 63, 67 y 76).

[arts.8.12, 8.13, 8.13.bis, 8.17, 16.1.c) LISOS], y posiblemente por el disciplinario en el empleo público, cuando se trate de discriminaciones imputables a los empleados públicos (art.52.3 LIND)²⁸.

En relación con las primeras, el artículo 8.12 de la LISOS califica como infracción muy grave de las empresas en materia de relaciones laborales:

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Y también se hace responsable a la empresa de las infracciones muy graves por acoso sexual, *cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma* (art.8.13 LISOS), y por acoso discriminatorio *por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo* (art.8.13.bis LISOS).

Estas reglas plantean algunos problemas de adaptación en relación con la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación, puesto que no contemplan sus novedades tanto respecto de las formas de discriminación (por asociación o por error), como, en mayor medida, respecto de sus causas (por razón de nacimiento, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social)²⁹. Ni siquiera tras ampliarse con la modificación operada en la LISOS por la Ley 4/2023, en relación con las personas LGTBI.

Aunque las primeras (formas) pueden incluirse dentro del concepto de discriminación, las segundas (causas) no pueden reconducirse fácilmente a las expresamente referidas en la LISOS, que tampoco incluye una lista abierta, salvo, posiblemente, en las discriminaciones por represalia (art.8.12, *in fine*, LISOS). En un ámbito, el sancionador, de interpretación restrictiva, tipicidad estricta y en el que está prohibida la analogía (art.27 LRJSP). Sin perjuicio de su eventual consideración como infracción, también muy grave, por

²⁸ Cuando la discriminación sea imputable directamente a la empresa y afecte a terceras personas (vgr. clientes, proveedores...), el régimen sancionador administrativo aplicable será en propio de la Ley integral de igualdad.

²⁹ FOTINOPOULOU BASURKO (2023: 290 y ss.).

actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores (art.8.11 LISOS), o como grave, por *actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 del ET*, entre los que se incluyen el de no ser discriminados, con carácter general, y el de protección frente al acoso discriminatorio y al acoso sexual [art.7.10 LISOS, en relación con el 4.2.c) y e) ET].

Esta última infracción por omisión posiblemente también pueda dar cobertura a la imputación de responsabilidad administrativa a la empresa por discriminaciones sufridas por su personal y causadas por compañeros o por terceros en su ámbito de organización y dirección, prevista con carácter general en la Ley de igualdad (art.25.2) y, específicamente en la LISOS, para los supuestos de acoso sexual o acoso discriminatorio (arts.8.13 y 8.13 bis), como se vio. Aunque con la restricción relativa al conocimiento empresarial o a la posibilidad de conocimiento diligente, y a su inactividad impositiva, exigible siempre en orden a la imputación de una responsabilidad infractora, subjetiva y culpable y no objetiva o por riesgo (art.28.1 LRJSP)³⁰. Y sin perjuicio, de nuevo, de extender la responsabilidad por discriminación a la empresa en su dimensión resarcitoria o indemnizatoria, cuando no haya actuado diligentemente para investigarla, impedirle, paralizarla y sancionarla (art.25.2 y 27 LIND).

Por lo demás, las infracciones de las empresas en materia de discriminación, acoso discriminatorio o acoso sexual pueden conllevar sanciones y responsabilidades accesorias y específicas, como la pérdida de ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, o la elaboración de un plan de igualdad (art.46 bis LISOS)³¹.

En este contexto y en el marco del Derecho sancionador, resulta también complejo determinar la responsabilidad punitiva de las personas trabajadoras que causen discriminaciones, no prevista expresamente en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación respecto del ámbito laboral privado, y sí, aunque en términos un tanto confusos, en el empleo público.

Es claro, a este respecto, que la discriminación causada por el personal en el ámbito laboral, tanto privado como público, y tanto respecto de compañeros como respecto de terceros, puede constituir una falta disciplinaria tipificada legalmente, en los términos más abiertos o genéricos del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores (indisciplina, ofensas, transgresión de la buena fe, acoso discriminatorio o acoso sexual), o más específicos del artículo 95.2.b) del Estatuto Básico del Empleado Público, y susceptible de mayor concreción en los convenios colectivos (arts.58 ET y 93.4 EBEP). Pero no lo es tanto que puedan ser sancionados administrativamente conforme al régimen especial de la Ley 15/2022. Una vez más, sin perjuicio de la derivación de la responsabilidad resarcitoria, o, en su caso, administrativa, a la empresa o Administración empleadoras (arts.25.2 y 27 LIND).

³⁰ HERAS HERNÁNDEZ (2021: 649).

³¹ El procedimiento sancionador especial de la Ley 15/2022 también contempla sanciones accesorias, entre las que destacan las prestaciones personales en actividades de utilidad pública, interés social y valor educativo; las labores de reparación de los daños causados o de apoyo a las víctimas de discriminación; la asistencia a cursos de formación, o cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar al infractor sobre la igualdad de trato y la no discriminación, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados (art.50 LIND).

En este sentido, el artículo 49.1.h) de esta Ley considera como criterio de graduación de la sanción por actos discriminatorios *La condición de autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público de la persona infractora*, y sus artículos 49.1.j) y 49.3 ordenan en tal caso la imposición de la correspondiente sanción en su grado máximo. Pero el artículo 52.3 parece excluir de su régimen administrativo sancionador especial a los empleados públicos³², no así a las autoridades o cargos públicos que no ostenten la condición de personal, remitiendo a los primeros al correspondiente régimen disciplinario y manteniendo a los segundos en el ámbito de régimen especial de la Ley integral, sin perjuicio, en ambos casos, de la responsabilidad patrimonial de la Administración (arts.32 a 36 LRJSP).

Quizá pueda entenderse que el citado artículo 52.3 de la LIND establece una preferencia del régimen disciplinario frente al antidiscriminatorio para los supuestos de discriminación causada por un empleado público, de modo que este solo se active si no se inicia aquel, o se cancele en caso contrario, conforme al principio: *non bis in idem*. Teniendo en cuenta que en el sector público ambos regímenes sancionadores de conductas discriminatorias pueden tener cierta identidad de fundamento, un sustancialmente común interés público, y, conforme a esta misma Ley: *No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento* (art.46.3 LIND).

Se mantiene, sin embargo, la duda en relación con el empleo en el sector privado, en el que, ante un acto discriminatorio, el fundamento y el interés del régimen disciplinario empresarial y el del régimen sancionador administrativo antidiscriminatorio no coinciden. Y, al igual que un delito penal cometido en el trabajo puede conllevar una sanción disciplinaria y una penal, podría resultar admisible la concurrencia de aquellos regímenes sancionadores empresarial y administrativo en relación con discriminaciones en el ámbito de la empresa y el trabajo.

Sin perjuicio de que, en el caso del empleo público, la Administración empleadora esté obligada a adoptar *las medidas provisionales que sean oportunas para que desaparezca la situación de discriminación creada, cuando se aporte un principio de prueba del que se infiera que una de las infracciones previstas en esta ley y en la legislación específica en materia de igualdad de trato y no discriminación hubiera podido ser cometida por una autoridad o personal a su servicio* (art.52.3 LIND). Y de que cualquier empresa o empleadora, también en el sector privado, esté igualmente obligada a *la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias* (art.25.1 LIND), cuyo incumplimiento podrá conllevar responsabilidades administrativas, así como penales o civiles, resarcitorias de daños y perjuicios (arts.25.2 y 27.2 LIND).

En este marco y ante un mismo acto discriminatorio, podrían incluso concurrir diferentes infracciones, de sujetos diferentes y conforme a regímenes diferentes. A saber: si la

³² Es más clara, a este respecto, la Ley 4/2023, de igualdad de las personas LGTBI, en la que se precisa que: *El régimen disciplinario de funcionarios y demás empleados públicos será el dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y su normativa de desarrollo* (art.76.1).

víctima es también una persona trabajadora, el disciplinario empresarial y el de la LIND, respecto de la persona directamente infractora, y el de la LISOS, respecto de la empresa en cuyo ámbito de organización se produce la discriminación, con incumplimiento, en su caso, de sus obligaciones de prevención, y si la víctima es una tercera persona, el de la LIND, tanto respecto del personal como del empresario, sin que resulte claro, en este caso, si las responsabilidades son autónomas, solidarias o subsidiarias³³.

4. Tutela judicial y resarcitoria

Aunque, como se dijo, la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación no modifica la Ley de Jurisdicción Social, a diferencia de lo que ocurre con la de Enjuiciamiento Civil y la de Jurisdicción Contencioso-administrativa, sí contiene algunas novedades relativas en materia procesal susceptibles de extenderse a todos los órdenes jurisdiccionales. Fundamentalmente, en relación con la legitimación procesal, las medidas cautelares, la prueba (distribución de la carga y prueba de informes), y las responsabilidades, especialmente empresariales por actos de otros, y el resarcimiento e indemnización por daños.

En materia de legitimación procesal (art.29), y también en los procedimientos administrativos, aunque no en los mismos términos (art.31.2), la Ley 15/2022 la extiende a los partidos políticos (no para los procedimientos administrativos), los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de consumidores y usuarios, y las asociaciones y organizaciones de defensa y promoción de los derechos humanos, *para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas o usuarias de sus servicios en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa* (art.29.1). Así como a la *Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación* [art.40.a), d) y e) LIND].

Complementariamente, las modificaciones operadas en las Leyes de Enjuiciamiento Civil y de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (DDFF 2ª y 3ª LIND) extienden esta legitimación ampliada en los procesos colectivos (*Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación*) o de *defensa de derechos o intereses difusos*, a los referidos sujetos [arts.11.bis LEC y 19.1.i) LJCA]. Si bien con determinadas condiciones de representatividad, en el caso de los sindicatos y las asociaciones profesionales (más representativos), de implantación, en el caso de las organizaciones de consumidores y usuarios (estatales) o de defensa de derechos humanos (estatales o cuyo ámbito de actuación se corresponda con el de la discriminación), o, en el caso de estas últimas y por remisión de esas dos leyes procesales a la LIND (art.29.2), de consolidación (dos años

³³ En el específico ámbito de las infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (RD Leg. 1/2013), también desplazado, en su caso, por la LISOS (DA 7ª), se establece expresamente la responsabilidad solidaria *cuando sean varios los responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada uno de ellos en la comisión de la infracción*, así como la subsidiaria o la solidaria, respecto de las personas que incumplan sus obligaciones de prevención de infracciones cometidas por otros (art.79).

desde su constitución y ejercicio activo), que no se exigen, sin embargo, curiosamente, a los partidos políticos.

Por su parte, conforme a la Ley de jurisdicción social, no modificada por la integral de igualdad, en el proceso de tutela de los derechos fundamentales, junto con la persona trabajadora afectada directamente por la discriminación, también podrán personarse, como coadyuvantes, el sindicatos al que se encuentre afiliada y cualquier sindicato más representativo, así como *las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados*³⁴. No obstante, los eventuales coadyuvantes *no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado* (art.177.2 LJS), ni elegir la modalidad procesal ni la clase de tutela de sus derechos, que también estará en el ámbito de decisión de la víctima directa (art.177.4 LJS). Por otro lado, *“El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos en defensa de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas e interesando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas”* (art.177.3 LJS)³⁵.

En términos no del todo coherentes con la Ley integral de igualdad 15/2022, la especial 4/2023 de igualdad de trato de las personas LGTBI (DF 12^a) modifica el artículo 17 de la Ley 36/2011, de jurisdicción social, para incluir expresamente en la referida legitimación colectiva, tanto para procesos individuales, en *defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación*, con su autorización expresa, como para los colectivos, en los que *las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación*, en ese caso con exclusividad, junto con las entidades previstas en la LIND, a las asociaciones empresariales, los organismos públicos con competencia en la materia, y *las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias*, sin exigir, no obstante, condiciones de representatividad, implantación o consolidación. En ambos casos en relación con las personas o colectivos LGTBI, y con la salvedad de los litigios sobre acoso discriminatorio, en los que la persona acosada será la única legitimada.

En este marco, resulta compleja la legitimación de los sujetos colectivos distintos de los sindicatos (art.17.2 LJS) en procesos antidiscriminatorios por razones diferentes de las sufridas por las personas LGTBI que afecten a una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, o a intereses difusos. No prevista en la Ley de jurisdicción social, salvo, en su caso, a través de la aplicación supletoria de la regla correspondiente de la Ley de Enjuiciamiento Civil (DF 4^a LJS y art.11.bis LEC), del tratamiento analógico con las organizaciones

³⁴ *En los litigios sobre sanciones administrativas en materia de acoso laboral sexual o por razón de sexo, la víctima estará legitimada para comparecer en el procedimiento según su libre decisión y no podrá ser demandada o emplazada de comparecencia contra su voluntad. Si se requiriese el testimonio de la víctima el órgano jurisdiccional velará por las condiciones de su práctica en términos compatibles con su situación personal y con las restricciones de publicidad e intervención de las partes y de sus representantes que sean necesarias* (art.151.5 LJS).

³⁵ El Ministerio Fiscal también será siempre parte en los procesos de ejecución derivados de títulos ejecutivos en que se haya declarado la vulneración de derechos fundamentales y de libertades públicas, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas (art.240.4 LJS), así como en la audiencia previa para la adopción de medidas cautelares, en su caso (art.180.5 LJS).

legitimadas para la defensa antidiscriminatoria colectiva de las personas LGTBI (art.17.5 LJS), o de la interpretación extensiva dada al efecto por el Tribunal Constitucional, en relación con la legitimación de asociaciones para la defensa de sus intereses legítimos difusos³⁶.

Aunque tampoco resulta de fácil engarce o articulación en el proceso social; particularmente en la modalidad procesal de conflicto colectivo (arts.153 y ss. LJS), quizá la más idónea para la defensa de los derechos e intereses colectivos o difusos, o incluso en la de impugnación de convenios colectivos (arts.163 y ss. LJS), concebidas fundamentalmente para la actuación de las representaciones de trabajadores y empresarios. Sin perjuicio de que en este específico proceso de impugnación de convenios colectivos y *A los efectos de impugnar las cláusulas que pudieran contener discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo, están también legitimados el Instituto de la Mujer y los organismos correspondientes de las Comunidades Autónomas* [art.165.1.a) LJS], y, posiblemente también, la nueva *Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación*³⁷.

Por lo demás, la Ley procesal laboral contempla un específico proceso de oficio derivado de actas o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y, quizá también, de esta misma *Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación*, en las que se constaten supuestos de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión y convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, u otros *legalmente previstos*. Significativa y atinadamente, en este caso, con una lista abierta de causas de discriminación susceptible de desarrollo legal [art.148.c) y d) LJS], especialmente útil en un ámbito evolutivo y transversal como este.

Respecto de las medidas cautelares, el artículo 28 de la Ley 15/2022 dispone que la tutela judicial antidiscriminatoria comprenderá, *la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la discriminación de que se trate y, en particular, las dirigidas al cese inmediato de la discriminación, pudiendo acordar la adopción de medidas cautelares dirigidas a la prevención de violaciones inminentes o ulteriores*, de conformidad con lo establecido en las leyes procesales.

Esta remisión a las leyes procesales seguramente impide la adopción judicial de oficio de dichas medidas cautelares³⁸, puesto que la instancia de parte es la regla general (art.721.2 LEC), y así se prevé igualmente en la Ley de jurisdicción social respecto de las específicamente establecidas en el proceso de tutela de los derechos fundamentales (art.180 LJS). Algunas de ellas potencialmente idóneas para situaciones de acoso o de discriminación prolongada o grave de las personas trabajadoras, como, aparte de la suspensión del acto impugnado, la interrupción de la relación, la exoneración de la prestación, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o la reducción del tiempo de trabajo, susceptibles, además, de acordarse tanto respecto de la víctima como del causante, con el razonable objetivo de su separación inmediata y cautelar.

³⁶ SSTC 52/2007, de 12 de marzo, y 252/2000, de 30 de octubre. Y FOTINOPOULOU BASURKO (2023: 307 y 308).

³⁷ LOUSADA AROCHENA (2012: 238 y ss.).

³⁸ Por su parte y en el ámbito del proceso administrativo sancionador en materia de igualdad de trato y no discriminación, también se prevé la adopción, de oficio, por el órgano administrativo competente, de *las medidas provisionales que sean oportunas para que desaparezca la situación de discriminación creada cuando se aporte un principio de prueba del que se infiera que la infracción ha podido ser cometida una autoridad o un empleado público* (art.52.3 LIND).

En cuanto a la prueba, la Ley integral de igualdad reitera y actualiza las dos reglas especiales de los procesos antidiscriminatorios, aplicables tanto en el ámbito administrativo como en el judicial (art.30 LIND). La primera afecta a la distribución de la carga de la prueba y se traduce en que, *cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*. La segunda prevé la posibilidad de solicitar, de oficio o a instancia de parte, informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad. Ambas ya se contemplaban en la Ley de jurisdicción social (arts.95.3, 96.1 y 181.2 LJS)³⁹.

Seguramente la regla especial sobre distribución de la carga de la prueba es la que mayor protección procesal proporciona a la víctima de una discriminación, puesto que no solo le facilita significativamente la prueba del alcance discriminatorio de los hechos o actos en los que basa su pretensión, mediante la admisión de indicios, principios de prueba, apariencias, panoramas o contextos, sino que, especialmente, endurece la exigencia de prueba y justificación para la parte demandada a la que se imputa la lesión, causalizando, en su caso, toda decisión empresarial indiciariamente discriminatoria.

A este respecto, a la víctima le corresponderá probar, en primer lugar, la existencia de la conducta reprobada, reflejada en un tratamiento peyorativo, y su conexión probable o lógica con alguna circunstancia personal relacionada con las causas de discriminación prohibida, sin que baste, al efecto, su simple afirmación. Bien por la finalidad o motivación de dicha conducta, efectivamente presunta a partir de los indicios, bien por sus consecuencias o efectos, peyorativos y desproporcionados.

Por su parte, el demandado tendrá que aportar prueba de que la conducta reprobada tenía una justificación objetiva y razonable o proporcional, que era, sino conforme a Derecho, al menos no discriminatoria. En su motivación o finalidad, legítima y ajena a la discriminación, mediante la acreditación de causas reales y razonablemente justificadas de su conducta, o en sus consecuencias, proporcionales en relación o ponderación con los derechos e intereses concurrentes⁴⁰. En este sentido, la *“justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas”*, y, especialmente *“de su proporcionalidad”* (artt.181. 2 LJS), lleva al triple test constitucional de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y proporcionalidad) que permite legitimar tratamientos aparentemente discriminatorios, y, por tanto, considerarlos conformes a Derecho pese a su alcance peyorativo respecto de colectivos vulnerables a la discriminación.

Por ello y pese a enmarcarse en el plano fáctico propio de la prueba en el proceso, la regla sobre presunciones o prueba indiciaria en los procesos de tutela de los derechos fundamentales no atiende solo o tanto a los hechos en sí mismos y a su acreditación, como a su conexión y virtualidad lesiva de los derechos fundamentales. Alcanza, por tanto, al

³⁹ Ambas reglas también se incluyen en la ley de igualdad LGTBI (art.66), aunque no modifica al respecto la Ley de jurisdicción social.

⁴⁰ El test de proporcionalidad se aplica igualmente a las medidas de acción positiva, destinadas a *prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social* (art.6.7 LIND).

plano de la valoración o fundamentación jurídica, puesto que en estos supuestos el indicio de un hecho no lleva a otro hecho presunto, deducido o inducido, como ocurre con carácter general con la prueba de presunciones, sino a la apreciación judicial de una probable lesión antijurídica, a una calificación jurídica y no fáctica. Y, del mismo modo, la prueba en contrario, supone “*la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*” (art.96.1 LJS), también más en el plano de la fundamentación y la valoración jurídica que en el de la prueba de los hechos, aunque aquellas puedan desprenderse de estos.

La regla de alteración en la distribución de la carga de la prueba no es aplicable, sin embargo, en los procedimientos administrativos sancionadores o penales (art.30.3 LIND), donde parece prevalecer la presunción de inocencia [arts.24.2 CE y 53.2.b) LPA]⁴¹, y deberá acreditarse la discriminación sancionada conforme a las reglas probatorias generales. Seguramente tampoco en los procedimientos disciplinarios laborales⁴². Tanto en el empleo público, en el que rige igualmente la presunción de inocencia [art.99.2.e) EBEP], como, matizadamente, en el privado, al menos y en caso de enjuiciamiento, como consecuencia de las limitaciones de oposición empresarial en los procesos de impugnación de sanciones o de despidos (arts.105.2 y 114.3 LJS).

Respecto de la prueba de informes de organismos especializados, los de carácter estadístico pueden tener particular interés y utilidad, en el sentido de acreditar que determinadas decisiones o actuaciones que impliquen restricciones de derechos o tratamientos peyorativos afectan en términos globales, aun en el ámbito de incidencia del acto cuestionado, más a los colectivos vulnerables a la discriminación⁴³.

Las últimas previsiones de la Ley 15/2022 con incidencia en la tutela judicial y resarcitoria frente a la discriminación, y quizá las más destacables, se refieren, precisamente a las responsabilidades, particularmente de la empresa por actos discriminatorios de otros (de su personal o de terceros) en su ámbito de organización, y al resarcimiento e indemnización por daños. Al respecto, reconoce, en primer lugar, la obligación de las personas que causen una discriminación prohibida de reparar los daños causados, mediante la restitución a la víctima a la situación anterior, si es posible, y su indemnización, en la que se incluirá el daño moral, que se presume, y para cuya valoración se atenderá a *las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida*, y su repercusión (art.27.1). Y, en segundo lugar, establece que también serán *responsables del daño causado las personas empleadoras, o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido sus obligaciones en materia de detección, prevención y suspensión o cese de las conductas o situaciones discriminatorias* (art.27.2).

⁴¹ Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

⁴² Llama la atención que la Ley 15/2022 no excluya expresamente la aplicación de esta regla sobre la distribución de la carga de la prueba en los procedimientos disciplinarios, y sí lo haga, sin embargo, y junto con los penales y administrativos sancionadores, en relación con *las medidas adoptadas y los procedimientos tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los centros docentes*.

⁴³ GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA (2019: 212 y ss.).

La indemnización por discriminación tiene fundamentalmente tres funciones: sustitutiva de la, en su caso, imposible restitución íntegra o plena a la situación anterior, compensatoria de los daños que dicha lesión causa, y preventiva o disuasoria (arts.25.2, 27.1 y 28 LIND y183.2 LJS)⁴⁴. Aunque se ha considerado que el íntegro resarcimiento o cobertura de los daños y perjuicios sufridos cumple por sí mismo esta última función, de índole próxima a lo punitivo⁴⁵.

Una de las novedades más relevantes de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación en relación con la indemnización de daños por discriminación se encuentra en la presunción de existencia de daño moral. Aunque la consideración y valoración del daño moral ya se incluye expresamente en el ámbito del proceso de tutela de los derechos fundamentales desde la Ley de jurisdicción social de 2011, su resarcimiento indemnizatorio ha venido condicionándose jurisdiccionalmente a la necesidad de solicitud de parte, así como a la determinación y acreditación de los daños y su valoración económica, aun indiciaria, indirecta o referencial (art.183.2 LJS).

A este respecto, no es claro que el expreso reconocimiento y presunción de daño moral, una vez acreditada la discriminación, convierta su resarcimiento indemnizatorio en una consecuencia automática y apreciable judicialmente de oficio⁴⁶. No debe perderse de vista que el daño moral, concurrente en la lesión injustificada de cualquier derecho, especialmente de los fundamentales, vinculados a la dignidad personal, puede tener cierto componente subjetivo y contextual. Tampoco, que la estimación de una acción judicial conforma en sí misma una reparación del daño moral derivado de la lesión del derecho. Por ello, no es descartable que una persona o un colectivo desistan libremente de una indemnización por daño moral o que la cuantifiquen en términos simbólicos. Aunque quizá podría sostenerse la automaticidad de la indemnización y su apreciación de oficio, considerándose, en su caso, la ausencia de petición de parte como elemento para su cuantificación; incluso tras un posible y recomendable requerimiento judicial expreso.

Como consecuencia de la dificultad de determinación y cuantificación de los daños morales, y en el contexto del derecho a la íntegra restitución o a la reparación de los derivados de la lesión de los derechos fundamentales y de la discriminación, así como de la finalidad preventiva y disuasoria de su indemnización, en los últimos años ha venido generalizándose la cuantificación judicial de dichos daños morales sobre los importes de las multas establecidos en la Ley de infracciones y sanciones en el orden social respecto de las correspondientes infracciones administrativas lesivas de los derechos fundamentales, lo que seguramente refuerza, aun de manera tácita, esa finalidad disuasoria, e incluso punitiva, de las indemnizaciones⁴⁷.

Finalmente, en lo que se refiere a la responsabilidad resarcitoria de las empresas por actos discriminatorios, aparte de la directa, contractual (arts.1.101 y ss. CC) o extracontractual (arts.1902 y ss. CC), según la víctima sea de su personal o no, la Ley integral

⁴⁴ ÁLVAREZ ALONSO (2014: 2 y ss.).

⁴⁵ STJUE de 17 de diciembre de 2015 (*Arjona*, C-407/14).

⁴⁶ ARUFE VARELA (2023: 370).

⁴⁷ STS de 13 de julio de 2015 (rec. 221/2014).

de igualdad refuerza la derivada de actos de otros por incumplimientos en materia de detección, prevención o cese de las situaciones discriminatorias producidas en su ámbito de organización o dirección (art.27.2 LIND), aunque en términos no siempre claros.

Su ámbito natural de reconocimiento será, normalmente, la discriminación causada por su personal respecto de colegas y también respecto de terceras personas. Teniendo en cuenta que se trata de una responsabilidad por incumplimiento de obligaciones legales, debe ir más allá de la responsabilidad civil solidaria reconocida con carácter general en relación con los actos dañosos causados por el personal a su servicio, por culpa *in eligendo* o *in vigilando*, susceptible de exclusión en caso de haber obrado con diligencia, y repetible sobre el autor directo (arts.1903 y 1904 CC). Pero tampoco debe eximir íntegramente de responsabilidad al causante directo, y cabalmente doloso, de modo que, en su caso, deberá compartirse entre ambos en función de su grado de imputación, a criterio judicial.

No es descartable, no obstante, que la discriminación pueda ser causada a personas trabajadoras por terceros, y que de ello pueda derivarse igualmente alguna responsabilidad resarcitoria para la empresa. En particular, en el caso de relaciones entre empresas que generen, a su vez, relaciones más o menos duraderas e intensas entre personal de diferentes empleadoras en un mismo contexto o entorno laboral, e incluso también con clientes. Como se desprende de las reglas de delimitación y legitimación pasiva en el proceso social de tutela de los derechos fundamentales, reconocida respecto de *terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios* (art.177.1 LJS), o de la imputación empresarial de las infracciones administrativas por acoso discriminatorio o acoso sexual, *cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo* (arts.8.13 y 8.13.bis LISOS).

A este respecto y con carácter general, es claro que dicha responsabilidad le corresponderá al sujeto directa e inmediatamente causante del daño. Pero también, derivadamente, a la empresa, responsable del medio de trabajo, seguro y exento de riesgos y daños, también psico-sociales y ambientales (arts.14.2, 15 y 42 LPRL), y titular de los poderes de dirección, organización, control, policía y disciplina (art.27.2 LIND)⁴⁸. Con carácter general, conforme al grado de imputación personal, así como, en su caso, a los criterios de atribución de la responsabilidad en supuestos de coordinación de actividades empresariales cuando en un mismo centro de trabajo preste sus servicios personal de dos o más empresas (art.24 LPRL y RD 171/2004, de 30 de enero).

En fin, en el ámbito particular del sector público, la derivación de responsabilidad por discriminaciones causadas por un empleado a su entidad empleadora se articulará como responsabilidad patrimonial de la Administración, que, no obstante, deberá repetirla frente al causante en supuestos de dolo, o culpa o negligencia grave (art.36 LRJSP). En estos casos, además, de haberse instruido previamente un procedimiento disciplinario contra el autor de la discriminación, los hechos declarados probados vincularán a la Administración en el procedimiento de responsabilidad patrimonial (art.52.3 LIND).

⁴⁸ HERAS HERNÁNDEZ (2021: 659-661).

Referencias bibliográficas

- ÁLVAREZ ALONSO, Diego (2014). “La indemnización por lesión de derechos fundamentales en el ámbito laboral y la problemática de los «daños morales»”. *Relaciones Laborales (Smarteca)*, 9 (pp.1-18).
- ARUFE VARELA, Alberto (2023). “El daño moral al trabajador en la Ley 15/2022: reparación y reposición”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64 (pp. 356-387).
- BALLESTER PASTOR, Amparo (2012). “El principio de igualdad de trato y no discriminación”, en VV.AA. (dir. NOGUEIRA GUASTAVINO, Magdalena, FOTINOPOULOU BASURKO, Olga y MIRANDA BOTO, José María), *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea* (pp.125-160). Tirant lo blanch.
- CASTRO ARGÜELLES, María Antonia y RODRÍGUEZ CARDO, Iván Antonio (2008). “Infracciones y sanciones en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales” (2008). *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (pp. 255-293).
- FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (2023). “La actuación y el control administrativo de la discriminación: potestad sancionadora y concurrencia de infracciones y de sanciones”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64 (pp. 285-315).
- GARCÍA NINET, José Ignacio (2023). “El papel de la negociación colectiva en la regulación y aplicación de la igualdad de trato”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64 (pp. 151-200).
- GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, María José (2019). *Tutela procesal de la no discriminación laboral por razón de sexo y de género en el orden social*. Thomson-Reuters-Aranzadi.
- HERAS HERNÁNDEZ, María del Mar (2021). “Vías de reparación frente al acoso sexual en el ámbito laboral”. En VV.AA. (dir. MOLERO MARAÑÓN, María Luisa), *Ser mujer en el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos* (pp. 629-662). Thomson-Reuters-Aranzadi.
- LÓPEZ CUMBRE, Lourdes (2023). “Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad?”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64 (pp. 14-57).
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando (2012). “Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva de la igualdad de los sexos en la Ley reguladora de la jurisdicción social”. *Lan Harremanak*, 25 (pp. 231-265).
- MARTÍN VALVERDE, Antonio (2002). “Principios y reglas en el derecho del Trabajo. PlanTEAMIENTO teórico y algunos ejemplos”. *Revista española de Derecho del Trabajo*, 114 (pp. 813-840).
- MONEREO PÉREZ, José Luis, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (2022). “Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, 4 (pp. 11-42).
- ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa (2021). “Prevención de riesgos laborales y mujer: trabajo en sectores feminizados”. En VV.AA. (dir. MOLERO MARAÑÓN, María Luisa), *Ser mujer en*

el mercado de trabajo: dificultades, oportunidades y retos (pp. 565-603). Thomson-Reuters-Aranzadi.

VILA TIERNO, Francisco A. (2023). “La promoción pública de la igualdad”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64 (pp. 201-232).