

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Una mirada laboralista de la igualdad de trato y la no discriminación

*Una reseña por José Carlos Ros Agüera\**

**Djamil Tony Kahale Carrillo** (dir.)  
*Una mirada laboralista  
de la igualdad de trato y la no discriminación*  
Laborum, 2023  
ISBN: 978-84-19145-53-6

El profesor Djamil Tony Kahale Carrillo, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Politécnica de Cartagena ha dirigido esta obra de gran actualidad y necesaria para conocer con rigor las innovaciones que comporta la entrada en vigor de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, pero desde la perspectiva de su implementación y aplicación en el ordenamiento laboral español. La obra – distribuida en prólogo, ocho capítulos, bibliografía y anexo – realiza un análisis exhaustivo de la norma valorando la implicación de la misma y sus repercusiones en el derecho del trabajo poniéndola en consonancia con el resto de legislación vigente. Obra de indudable interés para profesionales y operadores jurídicos en el ámbito laboral que podrán conocer los cambios que la nueva norma conlleva, su aplicación y aspectos relevantes para las relaciones jurídicas.

Si la denominada coloquialmente “Ley de igualdad” ya tiene gran importancia en nuestro ordenamiento jurídico por ser el desarrollo del art. 14 de nuestro texto constitucional, no podemos obviar la trascendencia de la misma y su aplicabilidad en el ámbito de las relaciones laborales que en cierta medida abarca uno de los más importantes aspectos de nuestras vidas y los Autores, conscientes de tal circunstancia, ha analizado a lo largo de los ocho capítulos la implicación de la referida en Ley abordando el Derecho a la igualdad de trato y la no discriminación, con las siguientes temáticas:

---

\* Doctorando, Universidad Politécnica de Cartagena (España).



definición y tipos de discriminación, derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo, en la educación y la atención sanitaria, en determinados ámbitos de la vida social y cultural y su impacto en la esfera laboral, la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y medidas de acción positiva, la autoridad independiente para la igualdad de trato y no discriminación y las infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación. En términos generales a lo largo del capítulo primero de la obra, concretando en el segundo su aplicación en el empleo, sanidad y educación en el tercero, en determinados ámbitos de la vida social y cultural y su impacto en la esfera laboral en el cuarto, garantías de ese Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el quinto, la promoción de ese Derecho en el sexto, la autoridad independiente competente para controlar su aplicación en el séptimo y finalmente, en el octavo, el régimen de infracciones y sanciones de la Ley.

Reconocida la “igualdad” como derecho fundamental en nuestra Carta Magna y la “no discriminación” en la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Asamblea de Naciones Unidas de 1948, resultaba necesario articular en el marco legislativo español una norma que reconociese ese derecho a la igualdad y no discriminación en sus diferentes vertientes (sexo, edad, convicciones religiosas, etc.).

En el capítulo I, el Profesor Kahale Carrillo analiza el objeto de la norma, su ámbito subjetivo de aplicación y desarrolla el contenido del derecho a la igualdad y no discriminación de trato. De la tabla de artículos contenida se desprenden ya los mecanismos establecidos para garantizar la efectividad y defensa de esos derechos con medidas dirigidas a eliminar y corregir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta. Igualmente recoge la actuación a seguir por los poderes políticos y todo ello a efectos de dar cobertura a sus dos objetos fijados: garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y a respetar la dignidad de las personas desarrollando los arts. 9.2, 10 y 14 CE. Se prohíbe la arbitrariedad de trato en situaciones iguales, debiendo de estar admitido el trato diferente conforme a una justificación objetiva y razonable, para los casos diferentes.

El ámbito subjetivo de aplicación es extenso: personas físicas, personas jurídicas y administraciones públicas en general por lo que entendemos su universalidad en el territorio español. En lo que respecta al ámbito objetivo, la relación es más extensa: empleo, incluyendo acceso y formación en el mismo; afiliación y participación en todo de organizaciones sindicales, empresariales, políticas, económicas, etc.; educación; sanidad; transporte; cultura; seguridad ciudadana; administración de justicia; servicios sociales acceso a bienes y servicios; acceso y permanencia en establecimientos públicos; publicidad, redes sociales, internet y aplicaciones móviles;

actividades deportivas e inteligencia artificial. Elenco muy extenso pero que en un momento dado y por el devenir de los cambios sociales a buen seguro caerá en la obsolescencia.

Su apartado 5 se centra en definir que debemos entender prohibido por la norma, estableciéndose tal prohibición respecto a las disposiciones, conductas, actos, criterios o prácticas que atente contra el derecho a la igualdad. Es complejo mantener el equilibrio respecto al concepto “criterio” pues no debe rebasar en su regulación el derecho a la libertad y más concretamente el derecho a la libertad de expresión. Igualmente, debe incardinarse para no solaparse con el denominado “delito de odio” recogido en nuestra legislación penal. Establece igualmente la norma un extenso catálogo de vulneraciones y lo más novedoso es que regula los derechos de información y asesoramiento a las víctimas.

En aras de cierta pedagogía normativa, recoge el texto legal un extenso catálogo de definiciones: discriminación directa; indirecta; por asociación; por error; múltiple; interseccional; acoso discriminatorio; inducción; orden o instrucción de discriminar; represalias, medidas de acción positiva y segregación escolar.

Extrae el Autor las siguientes conclusiones: la Ley pretende consolidar legislativamente la igualdad y establecer nuevas garantías a su disfrute, situando a España a la vanguardia en políticas de igualdad. La norma abunda en conseguir la paridad real en acceso y mantenimiento de un puesto digno, pasando al logro de la igualdad real. Finalmente, la discriminación múltiple, acumulativa o interseccional entra de lleno en la igualdad de trato prohibiéndose las discriminaciones que son exigibles judicialmente.

Bajo la rúbrica *El Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo* va centrando el objeto de la obra, en su capítulo II, la Profesora María Teresa Velasco Portero, va dando ya un enfoque desde el ámbito del Derecho Laboral a la nueva Ley 15/2022. Hasta la llegada de esta norma la regulación de la no discriminación en el empleo tenía una regulación dispersa, centrado en la no discriminación entre mujeres y hombres con incidencia en el ámbito individual y de la negociación colectiva. Ahora ese paradigma cambia, se integra la protección de la persona de forma integral incorporando nuevos factores tal y como ocurre con la salud. Fruto del cambio de orientación se incluyen los arts. 9 y 10 del texto centrados en el trabajo por cuenta ajena el primero y en la negociación colectiva el segundo.

A nivel general, se reconoce el control de la no discriminación en los diferentes momentos de la relación laboral incluso el precontractual, con especial incidencia en la discriminación por motivos de salud, se amplían las potestades la Inspección de Trabajo que está llamada a actuar en este

aspecto incrementando sus actuaciones de control y sanción caso de incumplimiento por vulneración del derecho a la igualdad o en supuestos de discriminación. Se involucra a la negociación colectiva en el proceso para que establezca medidas de acción positiva y se establece para las empresas la necesaria planificación. Se incrementan los factores discriminatorios y se insiste en otros que estaban desatendidos.

En materia de discriminación salarial entiende la Autora, Profesora María Teresa Velasco Portero, que el art. 9.1 de la Ley 15/2022 no va más allá del art. 28, si bien es cierto que ahora se obliga a la llevanza de un registro salarial y un Plan de Igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores. Dicha obligación, valorada muy positivamente por sindicatos entiende el empresariado que conlleva una mayor carga de trabajo y unos costes que tendrán que ser soportados con cargo a los beneficios empresariales, pero no es menos cierto que si constituye una obligación adicional también garantiza el cumplimiento y sobre todo la posibilidad de control por la Inspección de Trabajo del cumplimiento de la norma objeto de análisis.

Respecto a otras condiciones de trabajo, centra el análisis en la formación para el empleo, la promoción profesional, la jornada y en general, el resto de condiciones de trabajo. Destaca como innovación que las situaciones de suspensión del contrato de trabajo por conciliación de la vida familiar y laboral no puedan conllevar ninguna discriminación. El art. 48.9 ET establece que «los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato», haciendo la reflexión de que dicha previsión no alcanza a las situaciones de suspensión por incapacidad temporal pero entiende que tal y como está formulado el art. 9 de la ley, también deben mantener los trabajadores sus derechos formativos y promoción profesional e igualmente los procesos de promoción interna deben tener un control similar.

Resulta de gran trascendencia la cuestión recogida en el apartado 3.6 que ha suscitado ríos de tinta por nuestra doctrina jurisprudencial y que la Profesora Velasco Portero plantea como *El despido del trabajador enfermo: ¿improcedencia o nulidad?* Pues a la luz del art. 26 de la Ley, afirma que la enfermedad no puede constituir una causa de discriminación y ello al margen de que se encuentre o no en situación de incapacidad temporal, enlazándolo con la nulidad de pleno derecho consagrada en el citado artículo. La cuestión queda zanjada con la STJCE de 11 de julio de 2006, asunto C-13/05, que considera la discapacidad como limitación de dolencias físicas, mentales o psíquicas que supongan un obstáculo para el desarrollo de la actividad profesional, es por ello que la nueva causa de

discriminación prevista en la Ley 15/2022, va más allá de la enfermedad incapacitante, debiendo por tanto considerarse nulo el despido del trabajador por razón de las dolencias que sufra, si bien es cierto que resulta necesaria una adaptación del art. 55.5 ET, donde se fije si debe el trabajador aportar indicios razonables para la inversión de la carga de la prueba o la IT es suficiente para acreditar la situación. En cuanto al despido por causas objetivas resulta necesaria resolver diversas cuestiones recogidas en el art. 52, letras *a* y *b*, ET y que hacen necesaria una reforma de ese cuerpo normativo, me refiero en concreto al supuesto de una enfermedad sobrevenida la ineptitud del trabajador posterior a la colocación en la empresa o a la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones, entiende la Autora que estas situaciones abocan a la calificación como nulo del despido por discriminatorio.

En lo referente a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta propia analiza el art. 11 de la Ley, que prohíbe taxativamente limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en la ley, al acceso al trabajo por cuenta propia, mereciendo igual consideración los pactos entre trabajador autónomo y cliente.

En el capítulo III de la obra, redactado por la Profesora María Encarnación Gil Pérez, se aborda *El Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la educación y la atención sanitaria*. Resulta innecesario hacer mención de la gran trascendencia que los referidos derechos comportan en la sociedad actual, derechos consagrados constitucionalmente, ahora quedan desarrollados con la incorporación expresa de la enfermedad o condición de salud, junto con la edad, expresión de género, lengua o situación socioeconómica como elementos discriminatorios.

En el ámbito de la educación la Ley 15/2022, tiene por objetivo garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato, haciéndolo efectivo mediante la activación de protocolos de prevención de la segregación escolar. Para ello es fundamental la formación y la información del profesorado, considerando la ética como elemento imprescindible y transversal en el proceso de enseñanza y aprendizaje. El currículo formativo implementará la igualdad y no discriminación fomentando la inclusión. Dichas cuestiones, ya previstas en la LO 2/2006, de Educación, se fundamentan en la educación en valores, pilar de la sociedad, máxime en un mundo tan globalizado, marcando el objetivo de la convivencia en paz, solidaridad y armonía. Por otra parte, la administración educativa deberá mantener especial atención sobre las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y posible discriminación, mandatando al profesorado y a las unidades de apoyo el debido control sobre estos aspectos. Por su parte, la Inspección educativa será la garante del derecho

a la igualdad de trato, controlando que los centros respeten la ley bajo pena de no poder acceder a ningún tipo de financiación pública en caso contrario. En suma, la Ley 15/2022 viene a plasmar los derechos recogidos en las convenciones de Naciones Unidas y por las recomendaciones del Consejo de Europa.

A modo de conclusión resulta relevante señalar que teniendo por objetivo la Ley 15/2022, garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato en todos los ámbitos de la vida, la Autora ha recogido los siguientes aspectos:

- es de celebrar la llegada de esta nueva legislación que ha incorporado conceptos tales como: discriminación por error, discriminación por asociación, discriminación múltiple y e interseccional, inducción, orden o instrucción de discriminar, y acoso discriminatorio. Ello conlleva nuevas causas de discriminación que resultaba necesario incorporar al elenco ya existente, con el objetivo de la cesación de la discriminación y la reparación del daño causado;
- la Ley supone una oportunidad para mejorar la gestión de la diversidad en las empresas, imponiendo a la Inspección de Trabajo la obligación de incluir en su plan anual integrado de actuación el desarrollo de planes específicos de igualdad de trato;
- la Ley 15/2022 incrementa el importe de las sanciones previstas por discriminación lo que supone un elemento disuasorio para estos comportamientos. A sensu contrario, al quedar incluido en el ámbito de la LISOS se produce el efecto de que el ámbito laboral no contemple los aspectos más relevantes de la nueva norma.

El capítulo III también está dedicado a la “atención sanitaria”. Partiendo de la equidad y la universalidad como principios de acceso a nuestro sistema nacional de salud, solo se puede llegar a la conclusión de que no cabe discriminación de ningún tipo en el derecho a la protección de la salud y la atención sanitaria, máxime si tenemos en cuenta que la propia Ley 15/2022, mandata a las Administraciones sanitarias en el marco de sus competencias a garantizar el acceso a los servicios y prestaciones, a la vez que establece como posibles causas discriminatorias la condición de salud, estado serológico o predisposición genética a sufrir patologías y junto a ello, la edad, género, lengua o situación socioeconómica, estableciendo como cláusula del cierre el art. 15.1 «cualquier otra circunstancia personal o social».

Para garantizar esa no exclusión se promoverán las acciones necesarias por las Administraciones que aseguren la igualdad de trato y prevención de la discriminación que ya podemos anticipar es el hilo conductor y elemento inspirador de la norma objeto de estudio en la presente obra. Hace

igualmente hincapié la norma en promover que ningún colectivo vulnerable quede fuera del sistema.

Centra la Autora el apartado 5 en la *Prestación de los servicios sociales*. De su análisis se llega a la conclusión de que la Ley de Igualdad pretende convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio y contenga las garantías básicas de todos los ámbitos de la vida pública. Para ello, parte la Profesora Gil Pérez de que la asistencia social es el pilar fundamental para dar cobertura a situaciones de necesidad genérica de colectivos vulnerables. La Ley de Igualdad ha venido a ser un instrumento que aspira a eliminar toda discriminación dando refuerzo a normas ya existentes y siguiendo las normas del Parlamento Europeo dictadas para combatir el racismo, la xenofobia, la homofobia, la transfobia y demás formas de intolerancia.

Además, establece la Ley que las diferentes Administraciones Públicas tendrán que garantizar en el ámbito de sus competencias en general y en el acceso a la prestación de servicios sociales, que no se produzcan situaciones discriminatorias, a la vez que los planes o programas en materia de servicios sociales procurarán la atención prioritaria a los grupos especialmente vulnerables.

A modo de resumen del apartado, hemos de señalar que la Ley de Igualdad lo que hace es incorporar expresamente a los motivos de discriminación habituales (sexo, raza, religión, edad, discapacidad, etc.) la enfermedad o condición de salud, estado serológico, predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica.

Se dedica el apartado 6 del capítulo a la *Atención integral y apoyo a las víctimas de discriminación e intolerancia*. En estos preceptos recogidos en el Título V, se incluyen modificaciones legislativas relativas a redes sociales e información electrónica. Creando en el ámbito de la Administración del Estado una Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, organismo independiente, unipersonal y con *auctoritas* para intervenir y promover la igualdad. También establece medidas de protección, tales como la declaración de nulidad, cese, reparación, prevención e indemnización de daños materiales y morales, como medio de protección de las víctimas.

La obra recoge en su capítulo IV *El Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida social y cultural y su impacto en la esfera laboral*, redactado por la Profesora Isabel María Pérez Gázquez. El apartado segundo aborda los supuestos protegidos, estableciendo una serie de conductas contrarias al principio de igualdad y prohibidas: discriminación directa, discriminación indirecta, discriminación por

asociación, discriminación múltiple, acoso, inducción, orden o instrucción de discriminar, represalias, medidas de acción positiva y segregación escolar, todas ellas analizadas y definidas con claridad en la obra objeto de la presente reseña.

En su apartado tercero se analizan con todo detalle los ámbitos de protección con especial mención a determinados ámbitos de la vida social y cultural. Del mismo hemos de destacar la vital importancia que tiene la aplicación de la norma en el ámbito de la negociación colectiva de los trabajadores por cuenta ajena, la supresión de la discriminación en todo tipo de organizaciones de interés social y en especial en asociaciones, colegios profesionales, etc. Esa protección tendrá que manifestarse en términos de accesibilidad con la intervención de las administraciones competentes en materia de urbanismo coadyuvando mediante los planes urbanísticos a una mejor movilidad y controlando el cumplimiento de la normativa específica en cuanto a accesibilidad de espacios y locales; garantizando que haya una oferta de vivienda en propiedad y arrendamiento suficiente para garantizar el derecho a una vivienda digna y garantizando una oferta suficiente al público de bienes y servicios en el mercado.

Especial mención merece el acceso a la Administración de Justicia, donde se tiene que garantizar la igualdad real y efectiva, facilitando a las personas discapacitadas la lectura inclusiva de las sentencias e incluso con pictogramas para personas con deficiencias cognitivas.

En lo que se refiere al ámbito deportivo refleja la importante evolución que ha tenido la inclusión en los últimos años, con políticas públicas de igualdad que han facilitado el acceso a la práctica deportiva eliminando la discriminación.

Queda prohibida la utilización de estereotipos o perfiles discriminatorios, tanto en cuerpos y fuerzas de seguridad del estado como en los medios de difusión, publicidad, internet y redes sociales. A sensu contrario, estos medios bien gestionados coadyuvarán a la supresión de cualquier forma de discriminación, resultando la norma analizada de obligado cumplimiento para ellos. En cuanto al ámbito laboral establece la necesidad de que la Inteligencia Artificial no discrimine en función de disponibilidad horaria o conciliación, lo que obligará a modificar los algoritmos utilizados para establecer la igualdad de oportunidades.

Resultan de vital importancia *Las garantías del Derecho a la igualdad de trato y no discriminación* a las que la Autora Profesora Esther Carrizosa dedica en exclusiva el capítulo V de la obra. La Ley 15/2022 cumple dos funciones fundamentales: sistematiza y actualiza conforme a la jurisprudencia vigente las garantías existentes y generaliza los motivos de discriminación que venimos enunciando con inclusión de los nuevos ya comentados. A ello

hemos de añadir la ya aludida Autoridad Independiente.

Es destacable que la tutela antidiscriminatoria tiene su origen el derecho laboral con especial significancia en el ámbito del despido. Para esta tutela se han tenido en cuenta una serie de factores: la imposibilidad de demostrar por el trabajador que una conducta obedece a motivos discriminatorios y la vigencia de la presunción de inocencia que preside nuestro ordenamiento. Ambas dificultades quedan superadas con dos instituciones: la nulidad radical de los actos discriminatorios y la inversión de la carga de la prueba (prueba de indicios).

En concreto, las aludidas garantías vienen establecidas en los arts. 25-32 de la Ley 15/2022. El art. 25 va referido a la protección y reparación del daño frente a la discriminación desde la perspectiva preventiva y reparadora con medidas adecuadas para el cese de la situación donde cobra especial relevancia el Plan de Igualdad que será de obligada aplicación en empresas de cincuenta trabajadores o más, cuando se establezca por convenio colectivo cuando la autoridad laboral lo establezca como sustitutorio en un procedimiento sancionador.

En lo que se refiere a la sistematización de los principales instrumentos de la tutela antidiscriminatoria, los encontramos en el art. 28 de la norma. Respecto a la nulidad del acto discriminatorio queda reconocida con toda contundencia en el art. 26, careciendo el mismo de cualquier efecto y con obligación de restablecimiento de la situación al momento anterior a la producción de la lesión y ello en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de despido discriminatorio y en los términos establecidos en el art. 182 LRJS.

En lo que se refiere a la inversión de la carga de la prueba viene a facilitar en el ámbito procesal la acreditación de un aspecto subjetivo como es la intencionalidad de este tipo de conductas quedando así recogido en el art. 30 de la Ley de Igualdad, obligando al demandante a demostrar que su actuación no obedece a motivos discriminatorios, debiendo despejar cualquier duda al respecto en el acto de la vista. La parte actora deberá alegar y probar hechos que induzcan a pensar en la existencia de la discriminación.

*La promoción del Derecho a la igualdad de trato y no discriminación y medidas de acción positiva* vienen tratadas con todo lujo de detalles en el capítulo VI de la obra por su Autora, Profesora Raquel Poquet Catalá. Destaca que la Ley de Igualdad establece el marco necesario para la atención, prevención y solución de cualquier situación discriminatoria, estableciendo un conjunto de medidas de promoción y fomento de la igualdad. Para ello ha previsto unas medidas de acción positiva cuyo objetivo es alcanzar la igualdad real y efectiva como defensa y medio de erradicación de la discriminación, la intolerancia o la violencia. En consonancia con ello plantea la imperiosa

necesidad de llevar a cabo actuaciones de promoción y publicidad por parte de las empresas en el marco de sus actuaciones de responsabilidad social corporativa. Igualmente, promueve el establecimiento del canal de denuncias de acciones discriminatorias, violentas o enmarcadas en el discurso del odio. Digno es de mención el hecho de que estas medidas se están implantando a gran velocidad, pero no sin dudas y algún problema para dar encaje en nuestro marco jurídico nacional. La estrategia estatal para la Igualdad de Trato y No Discriminación, es otro de los grandes pilares para la eliminación de estas situaciones con especial atención a las interseccionales. Se establecen igualmente acciones formativas de apoyo y concienciación a todos los niveles como mecanismo de prevención de estas situaciones y conductas. Digno de reseñar es la implementación de la inclusión y no discriminación en el marco de la concesión de subvenciones y contratación pública como incentivo a las empresas a cumplir la norma. Finalmente señalar que establece la necesidad de cooperación entre administraciones públicas y organizaciones no gubernamentales para conseguir el objetivo marcado por la Ley.

Analiza el Profesor Stefano Bini, en el capítulo VII de la obra, *La autoridad independiente para la igualdad de trato y la no discriminación*. Definida en la Ley como organismo independiente y unipersonal que tiene por función ofrecer protección frente a la discriminación y promueva el cumplimiento del derecho antidiscriminatorio, requiere que su titular ostente un perfil autorizado en la materia.

Sus misiones serán: garantizar la prestación independiente de servicios especializados de asistencia y orientación dirigidos a víctimas de discriminación, constituir un órgano de mediación o conciliación para abordar las violaciones de derechos, iniciar investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación graves y relevantes, ejercer acciones judiciales en defensa de derechos derivados de la igualdad de trato y no discriminación, promover la adopción de códigos de buenas prácticas, informar sobre la estrategia nacional en la materia de su competencia, elaboración coordinada con Administración del Estado de informes y estadísticas, elaboración de su propio Estatuto, participación en diferentes foros, comisiones y consejos, y en general, cualquier otra que le sea atribuida.

Su naturaleza jurídica es la de entidad de derecho público por lo que quedará sometida en cuanto a procedimiento administrativo, régimen presupuestario, de control económico y personal a las normas de aplicación previstas.

Se ha previsto igualmente la participación de los agentes sociales en su seno y viene obligado a colaborar con las Cortes Generales, pero en ningún

caso solapará sus competencias con las del Defensor del Pueblo. Deberá ofrecer apoyo e información especializada a las víctimas de discriminación e intolerancia, ampliando su actividad a centros escolares como actividad preventiva del acoso, trabajando de forma multinivel y pluralista.

Finaliza la obra haciendo un análisis de *Las infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación* que abarca su capítulo VIII, del que ha sido Autora la Profesora Miriam Judit Gómez Romero. Recogen los arts. 46-52 un completo régimen sancionador con tipificación de las infracciones. La novedad que aporta la Ley 15/2022 es respecto a la normativa anterior es incorpora conceptos nuevos como la discriminación por error, la discriminación múltiple e interseccional, inducción, orden instrucción de discriminar y acoso discriminatorio, lo que constituye nuevas causas de discriminación y la reparación directa del daño causado. Esta ampliación de supuestos conlleva la oportunidad para mejorar la gestión de la diversidad en el marco de la empresa, imponiendo a la Inspección de Trabajo el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Respecto a las sanciones se elevan en virtud de la nueva norma llegando hasta los 500.000 €, elemento a todas luces disuasorio para la comisión de estas conductas al suponer el duplo de la máxima prevista en la LISOS, además de posibilitar sancionar conductas o supuesto incorporados en la nueva norma que la legislación laboral no contempla y que han quedado incorporados a nuestro ordenamiento jurídico con base en su texto.

De la obra reseñada cabe destacar que constituye un necesario manual de referencia para comprender lo que supone en el marco del ordenamiento jurídico español la promulgación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral de la igualdad de trato y no discriminación. Los Autores van mucho más allá de los comentarios sobre la norma pues la analizan con rigor todos sus aspectos, alcanzando el nivel de manual de referencia para el conocimiento y comprensión al detalle del texto legal. Lo conecta con el resto del ordenamiento jurídico desde un conocimiento profundo del mismo, dando sentido y ubicando en el marco legal actual la nueva norma, sus orígenes, objetivos y proyección de futuro y ello, con interrelación con la normativa vigente y con la jurisprudencia de la que trae su origen.

Pese a que su título habla de la “mirada laboralista” la obra va mucho más allá pues si no defrauda con el análisis e implicaciones en el ámbito del derecho del trabajo de la nueva Ley, también lleva a cabo una exhaustiva valoración de otros aspectos de la misma de trascendental importancia, enmarcándola en el contexto actual y relacionándola con su génesis y haciendo una importante reflexión sobre la misma, sus perspectivas de desarrollo y carencias que deberán ser resueltas para seguir en la senda de

la eliminación definitiva de la discriminación en las múltiples facetas que la misma puede materializarse y que bajo la dirección del Profesor Kahale Carrillo se ha definido con clarividencia desde la valoración conjunta de la norma.

En resumen, la obra se considera de carácter necesario tanto para estudiosos de la materia como para operadores jurídicos constituyendo a mi criterio un manual de referencia para el estudio y aplicación práctica de la norma pues contiene precisas indicaciones de gran interés en el ámbito procesal y en la defensa ante los tribunales de determinados procedimientos judiciales, pudiendo calificar en determinados aspectos su contenido como doctrina a tener muy en cuenta a la hora de plantear actuaciones en defensa de derechos de los particulares ante los tribunales de justicia.



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

