

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^a 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)

Introducción al número por parte de las personas coordinadoras

La búsqueda de la igualdad de todas las personas ciudadanas, desde una perspectiva amplia, se revela como uno de los componentes más importantes de nuestros tiempos. La lucha por un «derecho justo y equitativo» de las personas se consagra como un derecho fundamental, con un extenso sistema multinivel de garantías tanto en la propia sociedad como en el ámbito laboral. Es más, las relaciones laborales se evidencian por su capacidad transformadora de la sociedad actual (la digitalización, el cambio hacia una economía verde, el cuidado de personas, entre otras cuestiones), lo que también afecta a la igualdad en el trabajo y protección social normativamente proclamada, siendo una realidad que ha planteado un debate judicial y doctrinal muy intenso.

En nuestro Derecho, como bien es sabido, en la Constitución Española (CE) se proclama la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico (art. 1 CE), por lo que se han de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (art. 9 CE). De hecho, se conforma como un derecho fundamental (art. 14 CE) por lo que se reconoce la igualdad de derechos, también, el de la prohibición de discriminación, donde ambos principios tienen una autonomía propia, siendo relevante su alcance en las relaciones laborales como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

Precisamente, la evolución y transformación de la sociedad para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real, han tenido cabida en los últimos desarrollos normativos. Es más, esta llamada a un Derecho vivo en la que subyace en el carácter abierto y evolutivo del art. 14 CE se ha puesto de relieve mediante la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la cual pretende dar una mayor visibilidad social ampliando las causas “clásicas” de discriminación. En cualquier caso, no basta, pues, con el propio reconocimiento normativo a la igualdad para que esta sea real y efectiva, pues persigue su incumplimiento y vulneración en la vida sociolaboral, siendo una cuestión extremadamente compleja y que más ha llamado la atención de los iuslaboralistas.

En este contexto, el presente monográfico titulado *Nuevas formas de*



discriminación en las relaciones laborales: Hacia la igualdad efectiva de la reconocida *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, que tenemos el privilegio de presentar, tiene por objeto abordar desde la investigación científica y multidisciplinar varias de las claves que permitirán avanzar en las nuevas luces como las persistentes sombras que permanecen en el sistema multinivel de protección del derecho a la igualdad y a la prohibición de la discriminación en el trabajo, siendo clara la relevancia de esta materia en el momento actual.

Este monográfico está enmarcado dentro de las siguientes iniciativas:

- Proyecto de I+D+i *La sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica* (PID2022-140298NB-I00); Investigador Principal: Prof. Francisco Vila Tierno;
- Proyecto de I+D+i *Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales* (B1-2023_031); Investigadora Principal: Prof.^a Estefanía González Cobaleda;
- Proyecto de I+D+i *Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva* (PPRO-SEJ-347-G-2023); Investigadores Principales: Profs. Salvador Perán Quesada y Marina Fernández Ramírez;
- Instituto Universitario (Emergente) de Investigación sobre *Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica* (JUVUMA); Director: Prof. Miguel Ángel Gómez Salado;
- Grupo de I+D+i sobre *Políticas de empleo, igualdad e inclusión social* (PAIDI SEJ-347); Responsable: Prof. Salvador Perán Quesada.

De igual forma, se encuadra en el *IV Congreso Internacional sobre el Derecho de las Personas a un Empleo en Condiciones Justas, Equitativas y Saludables* titulado *Hacia un empleo digno de la mujer trabajadora: estrategias y retos frente a la feminización de la precariedad laboral*. Dicho evento ha sido sufragado y se ha llevado a cabo a partir de la obtención de una ayuda correspondiente a través del proceso competitivo al amparo del Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Acción Social de la Universidad de Málaga.

En este sentido, en el primer artículo titulado *La posible discriminación por enfermedad ante las diferencias en la percepción de partidas extrasalariales: un estudio de la doctrina judicial española*, cuyo autor es el Prof. Francisco Vila Tierno, se analiza de forma crítica a partir de la doctrina judicial española, la posible conexión entre la imposibilidad de obtener las percepciones de pluses extrasalariales derivada por razón de enfermedad y si puede considerarse que existe o puede existir una discriminación indirecta por enfermedad. Al mismo tiempo, aporta un conjunto de sugerencias para la redacción de cláusulas convencionales, siendo de sumo interés para las partes negociadoras.

Asimismo, resulta destacable la investigación realizada por la Prof.^a Olimpia Molina Hermosilla a través de su estudio: *Jóvenes ante el mercado de trabajo: medidas de intervención hacia la igualdad efectiva*. En el mismo se examina la construcción comparada, europea e interna, del derecho antidiscriminatorio por razón de edad en el cual se enmarcan las personas jóvenes, pasando al análisis de las políticas de empleo como factor clave frente a la discriminación de la población joven en el mercado de trabajo, mediante el diseño de programas y medidas que incentiven su incorporación.

En referencia a las *Nuevas causas de discriminación relacionadas con la salud de las personas trabajadoras, ¿hacia una sociedad más inclusiva e igualitaria?*, el Prof. Manuel García Jiménez no sólo lleva a cabo un análisis pormenorizado de cada una de las nuevas causas de discriminación relacionadas con la salud de las personas trabajadoras tras la aprobación de la Ley 15/2022, sino que plantea interesantes interrogantes de calado reseñable sobre otros derechos como pueden ser a la intimidad y dignidad de las personas.

En esta misma línea de investigación acerca de las novedades introducidas por la Ley 15/2022, pero centrandolo su estudio específicamente sobre las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, la Prof.^a Marina Fernández Ramírez a través de su análisis *Claves para la integración de las personas LGBTI en un circuito laboral heteronormativo* examina, en primer lugar, el impacto del escenario sociolaboral español en las personas LGTBI y la discriminación que sufren, pudiendo llegar a la exposición de riesgos psicosociales derivados de comportamientos LGTBIfóbicos. A este respecto, la autora analiza de forma crítica el entramado normativo español recientemente aprobado, cuestionando sí, pese a los avances legislativos, siguen integrando un grupo vulnerable que exige de una atención y protección jurídica *ad hoc*.

La Prof.^a Susana de la Casa Quesada con el trabajo titulado *Discriminación por razón de género: un viejo problema en un nuevo contexto sociolaboral*, presenta una investigación acerca del cambio de paradigma que representa para el empleo la digitalización y la inteligencia artificial, pasando a abordar el estudio de las nuevas formas de discriminación laboral por razón de género asociadas a estas nuevas realidades, las cuales, a pesar de los avances legislativos, siguen suponiendo un desafío para las cuestiones de género.

También dedicado a la población joven, la Prof.^a María Rosa Vallecillo Gámez aborda *La discriminación de las personas jóvenes en el acceso al mercado de trabajo por escasez de competencias y habilidades*. En este trabajo de investigación se aporta un conjunto de interrogantes y disociaciones acerca de los conocimientos, competencias y habilidades adquiridos en la formación superior y que, por consiguiente, llevarán a una mayor o menor

empleabilidad de las personas jóvenes, pudiendo constatarse el riesgo de discriminación en el acceso al empleo.

En el siguiente estudio —el séptimo— con el título *La inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista ante la discriminación por razones de discapacidad: el nuevo reto de la política de empleo*, la Prof.^a Raquel Vela Díaz, analiza la situación de las personas con trastorno del espectro autista desde la perspectiva de su inserción en el mercado de trabajo, conformándose como un grupo especialmente vulnerable a consecuencia de la discriminación por motivos de discapacidad que padecen y su reciente inclusión como uno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Desde una perspectiva social y jurídica sobre la igualdad de género, el Prof. Miguel Ángel Gómez Salado, uno de los coordinadores de este número, presenta un estudio titulado *Brechas de género aún por corregir en el empleo tecnológico: hacia un futuro digital más justo, inclusivo e igualitario*. En este trabajo, se destaca la especial vulnerabilidad de las mujeres en el sector tecnológico, ya que, aunque se han logrado avances significativos en los últimos años para reducir las desigualdades, estas brechas de género persisten. El autor subraya la necesidad de continuar promoviendo la igualdad de oportunidades y el reconocimiento en el entorno tecnológico, fomentando la diversidad y garantizando la inclusión de todas las personas, sin distinción de género.

Bajo la rúbrica *Las adicciones como causa de discriminación laboral por enfermedad: la complejidad sobre la obligación legal de los ajustes razonables*, a cargo de una de las personas coordinadoras de este número monográfico, Prof.^a Estefanía González Cobaleda, se analiza las adicciones como una enfermedad por lo que se ha de garantizar la tutela de los principios de dignidad personal e igualdad y no discriminación, pues el ámbito laboral puede potenciar los estereotipos de las personas que la padecen, originando la discriminación como consecuencia directa y que a menudo conduce a la exclusión social, también, del mercado de trabajo.

El Prof. José Luis Ruiz Santamaría con el trabajo titulado *El trabajo de las personas reclusas durante el periodo de internamiento en las instituciones penitenciarias españolas*, realiza un completo análisis crítico sobre las vicisitudes y problemáticas que se suscitan en relación al trabajo desarrollado por las personas que cumplen condena de penas privativas de libertad en régimen de internamiento en las instituciones penitenciarias españolas, donde el propio autor dispone que existen lagunas, resquicios discriminatorios y vacíos jurídicos que deberían de ser tratados por la doctrina iuslaboralista.

Seguidamente, el Prof. Antonio Fernández García, con su estudio

titulado *Discriminaciones y otros problemas que afectan al fomento del empleo de las personas mayores de 45 años y de las desempleadas de larga duración*, analiza la discriminación sufrida por las personas mayores de 45 años y por las personas desempleadas de larga duración en el acceso al empleo. También analiza otros problemas que perjudican el fomento del empleo de ambos colectivos, como son la falta de control de los intermediarios laborales digitales, el riesgo de exclusión social y pobreza y el daño a la salud mental. Aporta soluciones que van más allá de la orientación y formación profesional, los incentivos económicos a la contratación, la intermediación laboral y el fomento del autoempleo.

Por su parte, la Prof.^a Gloria María Montes Adalid, autora del artículo *Discriminación laboral hacia personas con discapacidad: perspectivas y herramientas para la inclusión*, analiza la situación laboral de las personas con discapacidad, centrándose en las barreras que enfrentan y en las medidas necesarias para garantizar su inclusión efectiva en el mercado de trabajo. El estudio aborda tanto las cuestiones legales como las herramientas prácticas para mejorar la accesibilidad laboral.

A continuación, se presenta el trabajo de la Prof.^a Raquel Castro Medina, que lleva por título *La discriminación de las personas LGTBI: un análisis desde la perspectiva del empleo*, en el cual se ofrece una visión muy detallada de la discriminación que sufren las personas del colectivo LGTBI en el ámbito laboral. Concretamente, en el referido artículo se ha propuesto analizar la complejidad de las realidades sociales y el reconocimiento identitario, explorando su relevancia para el Derecho.

La Prof.^a Beatriz Sánchez-Girón Martínez, con su trabajo *El régimen extintivo del contrato de trabajo en el periodo de prueba tras el reconocimiento legal de nuevas causas de discriminación*, examina cómo los cambios legislativos recientes, que amplían las causas de discriminación, afectan el régimen jurídico del periodo de prueba en los contratos de trabajo. El artículo analiza la flexibilidad de este periodo y las implicaciones legales de la discriminación en este contexto.

Después, la Prof.^a Cristina Ramírez Bandera analiza *La velada discriminación por razón de edad en el mercado de trabajo español: un reto no superado*, explorando la discriminación –en ocasiones, encubierta– que enfrentan las personas mayores en el mercado laboral español. A pesar de las distintas normas antidiscriminatorias, este artículo revela cómo persisten ciertas actitudes y prácticas discriminatorias, que siguen afectando la empleabilidad de las personas mayores.

Luego, la investigadora Aída Cabello Roldán se encarga de estudiar *La doble brecha en el mercado de trabajo: la discriminación laboral de la mujer con discapacidad*. En concreto, aborda la doble discriminación que enfrentan las

mujeres con discapacidad en el mercado laboral, analizando las barreras adicionales que encuentran debido a su género y discapacidad, y proponiendo algunas soluciones para mejorar su inclusión y equidad laboral. Se evalúan las políticas existentes y se sugieren nuevas estrategias para asegurar que las mujeres con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en el trabajo.

Por otro lado, el investigador José Iván Pérez López, con su artículo *El incremento del SMI y sus consecuencias laborales: protegiendo a las personas trabajadoras más vulnerables y avanzando hacia la igualdad salarial*, examina el impacto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional en las condiciones laborales de las personas trabajadoras más vulnerables. En este artículo se discute cómo este incremento contribuye a reducir la desigualdad salarial y mejorar la protección social. Se analizan los efectos a corto y largo plazo de esta política salarial en diferentes sectores económicos y grupos demográficos, destacando los beneficios y posibles desafíos.

La investigadora Clara María Arrondo Asensio ha elaborado el estudio titulado *Inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género: un enfoque jurídico-social*, en el que analiza la problemática de la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género. Este artículo proporciona un enfoque jurídico-social para abordar las barreras que enfrentan estas mujeres y propone estrategias para facilitar su reintegración laboral. Se examinan programas específicos de apoyo y se sugieren mejoras en la legislación para proteger y empoderar a estas mujeres en el ámbito laboral.

Asimismo, la joven investigadora Isabella Marie Iturrizaga, con su artículo *Enfrentando la exclusión: medidas para la inserción laboral de los inmigrantes*, estudia las medidas necesarias para la inclusión laboral de las personas inmigrantes, destacando las barreras que enfrentan y las políticas públicas que pueden mejorar su acceso al empleo. El artículo enfatiza la importancia de la integración laboral para reducir la exclusión social y propone ejemplos de buenas prácticas internacionales que podrían implementarse para mejorar la situación de las personas inmigrantes en el mercado de trabajo.

El doctorando Salvador Guarecuco se ha ocupado del artículo titulado *Fenomenología e interseccionalidad en la migración: enfoque en igualdad y discriminación laboral*, a través del cual ofrece un análisis de la migración desde una perspectiva fenomenológica e interseccional, explorando cómo diferentes formas de discriminación se entrelazan y afectan a las personas migrantes. El artículo propone enfoques para mejorar la igualdad y combatir la discriminación en este contexto. Se apuesta por políticas integrales que aborden las múltiples dimensiones de la discriminación que enfrenta este colectivo.

Asimismo, este número incluye una reseña de un libro que aborda un tema innovador y de gran interés para ampliar las perspectivas académicas. En concreto, la reseña elaborada por el Prof. Rafael García García se centra en el trabajo de Djamil Tony Kahale Carrillo titulado *La nueva regulación del Estatuto del Artista. Una visión comparada*, destacando el enfoque crítico y detallado de la obra. Este libro realiza un análisis exhaustivo de la regulación del sector artístico en España, culminada con el Real Decreto-Ley 5/2022, comparando dicha normativa con legislaciones internacionales y proponiendo mejoras basadas en un estudio riguroso.

Para cerrar este número monográfico, es fundamental subrayar que los estudios recopilados ponen de relieve las múltiples y complejas formas de discriminación que aún persisten en el ámbito laboral, a pesar de los avances legislativos y las iniciativas normativas orientadas a promover la igualdad efectiva. Los diversos artículos reflejan la necesidad de continuar investigando y desarrollando políticas que garanticen un entorno laboral inclusivo, justo y equitativo, adaptado a las transformaciones sociales y económicas contemporáneas.

No quisiéramos finalizar esta introducción sin reconocer la gran suerte de contar con la colaboración de destacadas personas especialistas en la materia, cuyas investigaciones y análisis enriquecen este número. Agradecemos profundamente su participación y sus valiosas contribuciones, sin las cuales este monográfico no habría sido posible. La riqueza de perspectivas que ofrecen —desde el análisis jurídico hasta el enfoque socio-económico— confirma que, para lograr una verdadera igualdad en las relaciones laborales, es crucial entender la intersección de múltiples factores como género, edad, discapacidad, orientación sexual, salud, entre otros.

En este sentido, la difusión y transferencia del conocimiento desempeñan un papel esencial, permitiendo que los avances y hallazgos aquí presentados lleguen a diversos actores y sectores, desde el ámbito académico hasta el práctico, contribuyendo así a la formación de políticas públicas y prácticas laborales más inclusivas. Además, se pone de manifiesto la urgencia de formular estrategias innovadoras y colaborativas que permitan avanzar hacia un futuro más inclusivo y equitativo en el trabajo.

En definitiva, este monográfico aspira a contribuir al debate académico y práctico sobre la igualdad laboral, destacando tanto las conquistas alcanzadas como los desafíos que aún persisten. La investigación y el diálogo interdisciplinar seguirán siendo esenciales para promover una transformación real y duradera en las relaciones laborales, donde la

dignidad, la justicia y la equidad prevalezcan como principios fundamentales.

Estefanía González Cobaleda

Profesora Permanente Laboral (acreditada como Profesora Titular) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España)
IP del Proyecto de I+D+i *Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales*

Miguel Ángel Gómez Salado

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga (España)
Director del Instituto Universitario (Emergente) de Investigación sobre *Juventud, mercado de trabajo inclusivo y protección jurídico-social y económica* (JUVUMA)

Red Internacional de ADAPT



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.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

