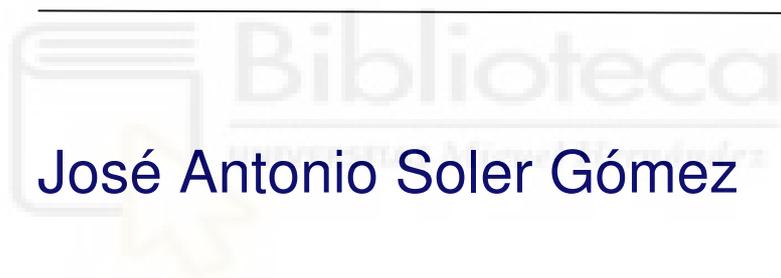


**“LA IGUALDAD LABORAL. No  
discriminación en las relaciones  
laborales (Estudio del art. 17.1 E.T.)”**



**José Antonio Soler Gómez**

**Tutor:**

**Fco. Javier Fernández Orrico**

**Eix, 2022**

## Salutación

Este trabajo pretende analizar las posibles discriminaciones que pueden darse en el ámbito de las relaciones laborales en España, especialmente por parte del empresario hacia el trabajador –discriminación vertical-, sin perder de vista la llamada discriminación horizontal –entre compañeros-.

Para una mejor comprensión voy a referenciar el derecho comparado, resaltar los aspectos más destacados por la doctrina laboralista española y la jurisprudencia relevante, para comprender cómo se identifica esta discriminación laboral en la práctica.

Una vez examinados todos los tipos de discriminación, llegaremos a la conclusión de que en la actualidad continúan existiendo numerosos prejuicios en la sociedad (y en especial en el ámbito laboral) hacia determinados colectivos.

También se observa que dentro de un mismo tipo de discriminación pueden darse una gran variedad de casos y en diferentes momentos de la relación laboral, incluso antes y después de la misma. Pero, sobre todo, lo más destacable a lo largo de este estudio es que la libertad de empresa no es absoluta, sin que encuentra su límite en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

No puedo desaprovechar este momento para agradecer a D. Francisco Javier Fernández Orrico su apoyo al aceptar tutelarme en este trabajo, y ello a pesar de que sus sugerencias siempre añadían más trabajo, pero -gracias a ello- creo que ha quedado mucho mejor este estudio.

## ÍNDICE

1. ABREVIATURAS.
2. INTRODUCCIÓN.
  - 2.1.Motivación
  - 2.2.Objetivos
  - 2.3.Estructura
3. CONTEXTO.
  - 3.1.La igualdad a nivel nacional
  - 3.2.La igualdad a nivel europeo
  - 3.3.La igualdad en el Derecho Laboral español
4. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.
  - 4.1.Normativa aplicable
  - 4.2.Discriminación directa e indirecto y acoso sexual
  - 4.3.Jurisprudencia
5. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD.
  - 5.1.Normativa aplicable.
  - 5.2.Supuestos habituales y jurisprudencia
6. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD.
  - 6.1.Normativa aplicable y definición de discapacidad
  - 6.2.Doctrina y jurisprudencia
7. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIGEN Y DE CONVICCIONES RELIGIOSAS.
  - 7.1.Normativa aplicable y relación entre ambas discriminaciones.
  - 7.2.Análisis teórico
  - 7.3.Jurisprudencia
8. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN O CONDICIÓN SEXUAL.
  - 8.1.Evolución normativa y distinción entre “orientación” y “condición” sexual.
  - 8.2.Análisis teórico.
  - 8.3.Jurisprudencia y mención especial a la STJUE de 23 de abril de 2020
9. DISCRIMINACIÓN 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.
10. OTROS SUPUESTOS DE DISCRIMINACIÓN.
  - Por razón de estado civil
  - Por razón de condición social
  - Por razón de ideas políticas
  - Por razón de adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos
  - Por razón de lengua dentro del Estado español
11. CONCLUSIONES.
12. BIBLIOGRAFÍA.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ATC	Auto del Tribunal Constitucional
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CCOO	Comisiones Obreras
CDFUE	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
CE	Constitución Española
CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CGT	Confederación General del Trabajo
CP	Código Penal
CSE	Carta Social Europea
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público.
ET	Estatuto de los Trabajadores
JS	Juzgado de lo Social
LGTBI	Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LO	Ley Orgánica
LOEX	Ley Orgánica de Extranjería
LOIEMH	Ley Orgánica Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
LRC	Ley del Registro Civil
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
R.D.	Real Decreto
R.D.L.	Real Decreto-ley
R.D.Leg.	Real Decreto Legislativo
SJS	Sentencia del Juzgado de lo Social
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TCE	Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea
TCEE	Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJCE	Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
TUE	Tratado de la Unión Europea
UE	Unión Europea

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Motivación

El derecho a la igualdad es una cuestión que está a la orden del día en todos los ámbitos de la vida. Cuando a una persona se le pregunta por este tema, lo primero que tiende a venirle a la mente es la igualdad de género, ya que quizá es de la que más se habla en los medios de comunicación.

También puede pensar en la igualdad entre personas de distinta nacionalidad, pues en la actualidad siguen produciéndose comportamientos racistas, especialmente hacia aquellos que proceden de países no europeos. O, quizá, puede pensar en la igualdad entre personas con distinta orientación sexual, porque a pesar de los avances que han tenido lugar hasta ahora, todavía queda largo camino por recorrer.

Sin embargo, en el ámbito del Derecho Laboral, es necesario ampliar la visión que se tiene de este asunto, porque los supuestos de discriminación que pueden darse no solo se reducen a los que se han mencionado en los dos párrafos anteriores. Este planteamiento, y el hecho de ejercer la profesión de asesor laboral como Graduado Social que soy, ha sido lo que ha motivado la elección del tema de la igualdad para el presente trabajo, aunque con la consciencia de que aquellos tres supuestos son los más habituales y, por tanto, los más analizados por la doctrina laboralista.

Además, la esencia de toda conducta discriminatoria es la tenencia de prejuicios, entendidos como aquellos pensamientos negativos hacia determinados grupos y sus integrantes (Moya y Puertas, 2008). En este sentido, la motivación para esta elección no solo surge por el deseo de tratar aspectos de la igualdad de los que no se habla en la vida cotidiana, sino también por la dimensión moral que comporta este tema y la consiguiente incidencia que puede tener en la concienciación de uno mismo y de los demás.

## 1.2 Objetivos

El objetivo principal de este estudio es tratar todas las discriminaciones que pueden darse en el ámbito del empleo, y que están contempladas en el artículo 17.1 ET<sup>1</sup>. Para cada una

---

<sup>1</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

de ellas se pretende hacer un análisis del régimen jurídico, del marco conceptual y de la jurisprudencia más relevante.

A pesar de que el precepto anterior alude a discriminaciones que provengan de reglamentos, cláusulas de Convenios Colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario, en este trabajo son estas últimas a las que más atención se presta, es decir, a los casos de discriminación del empleador al empleado. Con ello se pretende descubrir cuáles son los límites del derecho a la libertad de empresa del artículo 38 CE<sup>2</sup> cuando entran en juego derechos fundamentales. No obstante, en ciertos apartados también se hace mención a la negociación colectiva o al reglamento como otras fuentes importantes de discriminación en el empleo.

Por otro lado, los casos de discriminación que se estudian en los siguientes apartados no solo ocurren durante la relación laboral entre ambas partes, sino también antes de ella, lo que se conoce como la fase precontractual o de acceso al empleo, uno de los momentos en los que más relevancia adquiere la tutela antidiscriminatoria (Alameda Castillo, 2013). Además, en el último epígrafe se trata un caso real de discriminación cuando la relación laboral ya ha terminado. Todo ello con la finalidad de abarcar la gran variedad de situaciones que pueden suceder en la práctica.

### **1.3 Estructura**

El trabajo se desarrolla como sigue. En el apartado dos se encuentra el contexto, donde se aborda el principio de igualdad a nivel nacional, europeo y en el ámbito del Derecho Laboral español. En el apartado tres se hace un análisis de la discriminación por razón de sexo. En el apartado cuatro se trata la discriminación por razón de edad. En el apartado cinco se presenta la discriminación por razón de discapacidad. En el apartado seis se estudian conjuntamente dos tipos de discriminación: por razón de origen y por razón de convicciones religiosas. En el apartado siete se examina la discriminación por razón de orientación o condición sexual. El apartado ocho se compone del resto de discriminaciones del artículo 17.1 ET, que son las menos analizadas por la doctrina y por la jurisprudencia. En el apartado nueve se encuentran las conclusiones finales, acompañadas de algunas recomendaciones.

---

<sup>2</sup> Constitución española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).

## 2. CONTEXTO

### 2.1 La igualdad a nivel nacional

Se debe partir de la CE, y en concreto de su artículo 1.1, que proclama la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico español: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”. Aunque el precepto anterior nombra cuatro valores distintos, estos en realidad se resumen en solo dos, que son la igualdad y la libertad. Así lo manifiesta García-Cuevas Roque (2015), quien entiende que estos dos valores ya engloban los de justicia y pluralismo político.

De esta idea la literatura ha extraído dos conclusiones importantes. La primera es que la igualdad y la libertad están estrechamente relacionadas, al constituir ambas el fundamento de la justicia social (Antón Morón, 2013). La segunda es que estos dos valores vienen a ser una manifestación de la dignidad del ser humano, que está reconocida en el artículo 10.1 CE y que es una de las bases que el texto constitucional plantea para el orden político y la paz social (Rey Martínez, 2017).

Sin embargo, los artículos más importantes de la CE en materia de igualdad son probablemente el 14 y el 9.2. El primero establece el principio de igualdad formal (o jurídica, en el sentido de igualdad ante la ley), y el segundo el de igualdad material (o real, en el sentido de igualdad de oportunidades). La distinción conceptual entre uno y otro es notable en la literatura, aunque lo cierto es que ambos se complementan.

La igualdad formal del artículo 14 CE es un derecho fundamental, y como tal, puede ser objeto de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (TC). Supone, en líneas generales, un principio de no discriminación, y aunque nombra expresamente las causas discriminatorias que resultan más inadmisibles (Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, 2001), el precepto finaliza con “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, lo que se traduce en un *numerus apertus*. Así lo explica Jiménez Campo (1983), quien además destaca que esta prohibición de discriminación se refiere a personas que se encuentran en una situación similar, y por ello defiende que la igualdad formal implica un “trato igual de los iguales”.

La igualdad material del artículo 9.2 CE permite un tratamiento jurídico distinto a determinados grupos sociales que tradicionalmente han sido más vulnerables o que han

sufrido una mayor discriminación, como por ejemplo las mujeres, las personas con discapacidad y aquellas que provienen de un país extracomunitario o que pertenecen a una minoría étnica (Correa Carrasco, 2007). Se puede afirmar, en línea con la jurisprudencia del TC (por ejemplo, con la STC 19/1988<sup>3</sup>), que el artículo 9.2 CE de alguna manera introduce elementos correctores a la igualdad formal que proclama el artículo 14 CE. En virtud de aquel artículo los poderes públicos tienen el deber de velar por la igualdad real y efectiva de todas las personas, y para llegar a ella “puede ser preciso en ocasiones dictar normas aparentemente desigualitarias para favorecer a ciertos sectores de población en situación de inferioridad económica o social” (Carmona Cuenca, 1994).

Como se puede observar, la finalidad del principio de igualdad (en cualquiera de sus formas) es combatir la discriminación, por lo que resulta conveniente definir dicho concepto al constituir el núcleo del presente trabajo. Por ejemplo, puede acudirse al artículo 4 j) Ley 19/2020<sup>4</sup>, que define la discriminación como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que pretenda obstaculizar el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de una persona en condiciones de igualdad.

Borrillo (2013) extrae tres elementos que se han de tener en cuenta para apreciar un supuesto de discriminación: el tratamiento (o *tracto*) que se le da a la persona, el criterio de distinción prohibido (o *criterium*), que puede ser el sexo, la raza, las creencias religiosas o cualquier otra circunstancia (tal y como establece el artículo 14 CE), y, por último, el ámbito concreto en el que tiene lugar la discriminación (o *spatium*). Este análisis se centra en el ámbito laboral, pero otros ámbitos pueden ser el de la salud o el de la vivienda.

A pesar de que se han resaltado los artículos de la CE más importantes en lo que respecta al principio de igualdad, son numerosos todos los que lo consagran de forma directa o indirecta, pudiendo destacar, entre otros, el artículo 23.2 CE: “asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes”, el artículo 24.1 CE: “todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”, el artículo 32.1 CE: “el hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica”, el artículo 39.2 CE: “los poderes públicos aseguran, asimismo, la protección integral de los hijos, iguales éstos ante la ley con independencia de su filiación, y de las madres, cualquiera que sea su estado civil. La ley posibilitará la investigación de la paternidad”, el artículo 139.1 CE: “todos los españoles tienen los mismos derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio del Estado” o el artículo 149.1 1º CE: “la regulación de las

---

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 19/1988, de 16 de febrero de 1988.

<sup>4</sup> Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación (DOGC núm. 8307, de 31 de diciembre de 2020, BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2021).

condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales”.

## 2.2 La igualdad a nivel europeo

La consolidación de la igualdad en Europa tiene su origen en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789 (Borrillo, 2013), cuyo primer artículo establece que: “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos...”. Desde entonces, el derecho a la igualdad ha estado muy presente en el Derecho europeo y comparado (Rey Martínez, 2017) y ha entrado dentro del catálogo de los derechos humanos, como se desprende del artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (DUDH).

Si se habla de la igualdad a nivel europeo es importante hacer mención del artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos de 1950 (CEDH), que prohíbe la discriminación disponiendo de forma expresa una serie de ejemplos y finalizando con “...o cualquier otra situación”, pudiendo encontrar de nuevo un *numerus apertus* como en el artículo 14 CE. El Protocolo número 12, que entra en vigor el 1 de abril de 2005, propone ciertas garantías adicionales respecto al CEDH al ser específico para el principio de igualdad y la prohibición de discriminación, y proclama que los Estados miembros gozan de libertad para promoverlos siempre que dispongan de una justificación adecuada en todas sus actuaciones (Gil Ruiz, 2017).

Procede también destacar determinados artículos del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) que promulgan de igual forma el principio de igualdad. Aquel fue firmado por primera vez en 1957 con la denominación “Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea” (TCEE), que conservará hasta 1992; y desde dicho año hasta 2009, su denominación fue “Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea” (TCE). Por ejemplo, sus actuales artículos 8 y 153.1 i) hablan respectivamente de la igualdad entre hombres y mujeres en términos generales y en el ámbito laboral<sup>5</sup>. Lo mismo sucede con los artículos 18 y 45.2, que prohíben la discriminación por razón de nacionalidad. No obstante, los más destacables son el artículo 10, que promueve la lucha contra cualquier tipo de discriminación; y el 19, que da la posibilidad al Consejo de tomar las medidas oportunas para combatir las causas de discriminación dispuestas en el artículo 10.

---

<sup>5</sup> A estos dos artículos se debe añadir el artículo 157 TFUE, que versa sobre el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

La Carta Social Europea de 1961 (CSE), revisada en 1996, tiene como objetivo el progreso económico y social de los Estados miembros a través del desarrollo de las libertades fundamentales y de los derechos humanos, tal y como se establece en su Preámbulo. Pero se puede afirmar que el derecho a la igualdad constituye el elemento base y fundamental (Jimena Quesada, 2009), especialmente en el ámbito laboral y de la Seguridad Social, pudiendo destacar, entre otros, los artículos 12 y 20 CSE.

El Tratado de Ámsterdam de 1999 supone un punto de inflexión en la igualdad a nivel europeo, pues a las instituciones les son atribuidas una serie de competencias a la hora de garantizar este derecho en diversos ámbitos como el del trabajo o el de la educación, entre otros. Con este Tratado nace una nueva base jurídica para la obtención de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades (García Añón, 1999), pues gracias al mismo surgen en la Unión Europea (UE) dos nuevas Directivas con el objetivo de luchar contra la discriminación: la Directiva 2000/43/CE<sup>6</sup> y la Directiva 2000/78/CE<sup>7</sup>. Tal y como describe Catalá Pellón (2010), ambas fueron transpuestas al ordenamiento jurídico español mediante la Ley 62/2003<sup>8</sup>.

Por otro lado, el Tratado de Lisboa de 2009 de alguna manera fortalece las competencias ya impuestas a las instituciones europeas en la lucha contra cualquier tipo de discriminación (Blasi Casagran, 2010). Cuando tiene lugar la negociación de este Tratado en 2007, se otorga un carácter vinculante a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), que había sido aprobada por unanimidad en el año 2000. Esta Carta, que dedica todo su Título III al principio de igualdad, trata los derechos fundamentales de los ciudadanos europeos como pilares de la UE, y les da una mayor visibilidad para aumentar la seguridad jurídica de aquellos (Sanz Gandasegui, 2009).

El primer párrafo del actual artículo 6.1 del Tratado de la Unión Europea (TUE), firmado por primera vez en 1992, define de manera clara el papel que juega la CDFUE:

“La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados”

---

<sup>6</sup> Directiva 2000/43/CE del Consejo, 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 (DOCE L 180, de 19 de julio de 2000, pp.22-26).

<sup>7</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 16-22).

<sup>8</sup> Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003).

Por lo tanto, gracias al Tratado de Lisboa y a través del TUE, la Carta adquiere un valor jurídico semejante al Derecho Primario, que es el que constituyen los diferentes Tratados (Gómez Fernández, 2018). Otros artículos importantes del TUE en materia de igualdad son el artículo 2, que atribuye a la igualdad el mismo nivel que otros valores como la dignidad y la libertad, además de proclamar el derecho a la no discriminación; el artículo 3.3, referido a la discriminación por razón de sexo; y el artículo 9, que establece la igualdad de los ciudadanos europeos ante las instituciones, organismos... así como en otros ámbitos.

### **2.3 La igualdad en el Derecho Laboral español**

Tal y como plantea Rodríguez Yagüe (2007), la normativa antidiscriminatoria española es una de las más completas en comparación con otros países de Europa. En concreto, el Derecho Laboral español ha luchado y sigue luchando para combatir el desequilibrio existente entre el empresario, que es el que ostenta el poder en la organización productiva, y el trabajador, que es el que ha de cumplir con las directrices de aquel (Castellano Suárez, 2000). Pero, sobre todo, para que los trabajadores no sean víctimas de posibles prejuicios a la hora de acceder al mercado laboral y de permanecer en el mismo (García-Izquierdo y García-Izquierdo, 2007).

Son varios los artículos del ET que buscan la consolidación de la igualdad en el entorno laboral, y que son resaltados tanto en este apartado como en los siguientes. El más importante es el artículo 4.2 c) ET, en el que se expresa el derecho de los trabajadores:

“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.”

Como se observa, este precepto nombra once motivos de discriminación diferentes que pueden darse en las relaciones laborales. A ellos se han de añadir dos más, establecidos en el artículo 17.1 ET: “vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa” y “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”. En total, trece causas de discriminación que están expuestas en los apartados siguientes. Una discriminación llevada a término por el empresario por cualquiera de estas causas es considerada como

una infracción muy grave en base al artículo 8.12 LISOS<sup>9</sup>, como también lo es el requerir datos personales innecesarios en los procesos de selección o el fijar condiciones para acceder al empleo que supongan una discriminación (artículo 16.1 c) LISOS).

En los supuestos del artículo 17.1 ET la discriminación puede ser directa o indirecta, pudiendo encontrar en los apartados b) y c) del artículo 28.1 Ley 62/2003 las definiciones de ambos tipos. La discriminación directa ocurre por el trato menos favorable hacia una persona en comparación con otra que se encuentra en una situación análoga. La discriminación indirecta, en cambio, se da cuando una persona sufre una desventaja respecto de otras a causa de una disposición, cláusula, pacto o decisión aparentemente neutros. No obstante, a la vista de la doctrina y de la jurisprudencia, quizá donde más relevancia adquiere esta distinción entre directa e indirecta es en la discriminación por razón de sexo, donde además puede relacionarse con la llamada segregación ocupacional.

El trato discriminatorio puede incluso llevar a conductas de acoso laboral, ya sea por razón de sexo, edad, discapacidad, origen, convicciones religiosas u orientación sexual (las seis primeras del artículo 17.1 ET). En base al artículo 4.2 e) ET, este tipo de comportamientos vulneran la dignidad (artículo 10.1 CE) y el derecho a la intimidad (artículo 18.1 CE) del trabajador, lo que da lugar a la creación de un “entorno intimidatorio, humillante u ofensivo” (artículo 28.1 d) Ley 62/2003). La STC 56/2019<sup>10</sup>, en su Fundamento Jurídico 4º define el acoso laboral como el conjunto de situaciones o actuaciones de estrés laboral que son reiteradas en el tiempo y que tienen como objetivo dañar la integridad personal del trabajador y sus condiciones laborales. De nuevo, es en la discriminación por razón de sexo donde se suele hacer más alusión a supuestos de acoso, que en dicho ámbito tienden a materializarse en acoso sexual (previsto expresamente en el ya mencionado artículo 4.2 e) ET). Todas las conductas anteriores también son calificadas como infracciones muy graves por los apartados 13 y 13 bis del artículo 8 LISOS.

Por otra parte, existe el fenómeno de la discriminación por asociación, que es la que sufren las personas relacionadas con los que verdaderamente padecen el motivo discriminatorio. Dicho fenómeno solo está reconocido en el ordenamiento español en el ámbito de la discriminación por razón de discapacidad, en referencia a las personas que han de hacerse cargo de alguien que presenta alguna minusvalía y el trato desfavorable que reciben en su trabajo precisamente por ello. Sin embargo, autores como Ferrando García (2020) defienden que la discriminación por asociación debería trasladarse a todas las causas de discriminación, y no solo a la de discapacidad, ya que el artículo 17.1 ET dice textualmente “por razón de”, lo que significa que la víctima no ha de ser necesariamente la persona en quien concurre la causa.

---

<sup>9</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000). <sup>10</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019, de 6 de mayo de 2019.

En cualquier caso, si un trabajador estima que ha sido víctima de cualquiera de las discriminaciones descritas en los párrafos anteriores y desea acudir a la vía judicial laboral<sup>10</sup>, se debe atender al artículo 177 y siguientes LRJS<sup>11</sup>, relativos a la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. Se trata de un procedimiento de carácter urgente y preferente (artículo 179.1 LRJS) en el que siempre está presente el Ministerio Fiscal (artículo 177.3 LRJS). No obstante, lo más destacable de este procedimiento es que, una vez que la parte actora ha conseguido demostrar en Sala la existencia de indicios de la discriminación (y, por consiguiente, de la vulneración del derecho fundamental), se produce una inversión de la carga de la prueba, y corresponde a la parte demandada probar que la conducta llevada a cabo tiene una justificación objetiva y razonable y que cumple con el principio de proporcionalidad. Así lo dispone el artículo 181.2 LRJS y también el artículo 96.1 LRJS.

Si la parte demandada no consigue superar ese test de razonabilidad y proporcionalidad (que es como habitualmente lo llama la doctrina), el fallo de la Sentencia declarará la nulidad radical de su conducta, ordenando el cese inmediato de la misma y obligándole tanto a situar a la parte demandante en el momento anterior a la vulneración del derecho fundamental como a reparar el daño que le ha causado (artículo 182.1 LRJS). En lo referente a dicha reparación, será el Juez el que determine, en su caso, la cuantía de la indemnización correspondiente, atendiendo tanto al daño moral que implica la vulneración del derecho como a los daños y perjuicios que se hubiesen derivado adicionalmente (artículo 183.1 LRJS).

La mayoría de supuestos que aquí se analizan son demandas de despido, en las que el trabajador considera que ha sido cesado de la empresa por un motivo de discriminación. En estos casos, y en virtud del artículo 184 LRJS, la demanda se tramita con arreglo a la modalidad procesal de despido y con las pretensiones propias de esta, pero acumulándose en el mismo proceso la pretensión de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. En línea con lo dispuesto en el párrafo anterior, si la Sentencia es estimatoria el despido es calificado como nulo y no como improcedente, tal y como establece el artículo 55.5 ET o el artículo 108.2 LRJS. La consecuencia de esta calificación es la readmisión del trabajador<sup>12</sup> en su puesto de trabajo y el abono de los salarios dejados de percibir (artículo 113 LRJS).

---

<sup>10</sup> También cabe la posibilidad de que se inicie un procedimiento de oficio si existen actas o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de un supuesto de discriminación (artículo 148 c) LRJS). Por otro lado, no se debe olvidar que, al hablar de derechos fundamentales, el trabajador también tiene la opción de acudir al TC, como de hecho ocurre en algunos de los casos que aquí se analizan.

<sup>11</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).

<sup>12</sup> En casos de despido nulo por acoso laboral, sexual o por razón de sexo, la parte actora también puede optar por la extinción de la relación laboral (artículo 286.2 LRJS).

Aunque el presente trabajo se centra más bien en el ámbito privado y en la relación empresario-trabajador, conviene resaltar el EBEP<sup>13</sup>, que contiene varios preceptos que velan por el principio de igualdad en la función pública. Así, los apartados h) e i) del artículo 14 EBEP disponen que los funcionarios tienen derecho a no sufrir ni discriminación ni acoso en el trabajo, para de esta manera preservar su dignidad. Ellos también tienen la obligación de no llevar a cabo conductas de esta índole (artículo 53.4 EBEP), y en caso de no cumplirla incurrirían en una falta disciplinaria muy grave en base al artículo 95 b) EBEP.

Se puede incluso llegar a cometer un delito de discriminación laboral, que está tipificado en el artículo 314 del CP<sup>14</sup> y castigado con pena de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a veinticuatro meses. Este delito es el resultado de dos actos. El primero es llevar a cabo el acto discriminatorio, y el segundo es no reestablecer la situación de igualdad tras el requerimiento o sanción administrativa y no reparar los daños económicos causados (Tapia Ballesteros, 2014). Por otra parte, si existe acoso laboral grave en el trabajo, se puede hablar de un delito contra la integridad moral castigado con pena de prisión de seis meses a dos años por el artículo 173.1 CP.



---

<sup>13</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

<sup>14</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995).

## 3. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

### 3.1 Normativa aplicable

En primer lugar, dada la trascendencia de este tipo de discriminación tanto a nivel nacional como internacional, es importante destacar que existen ciertas Directivas europeas que buscan la igualdad de género en el ámbito laboral. Entre ellas, se puede mencionar la Directiva 2010/41/UE<sup>15</sup> y la Directiva 2006/54/CE<sup>17</sup>. En cuanto a la legislación española, el artículo 35.1 CE establece la prohibición de discriminar por razón de sexo en el empleo, siendo varios los artículos del ET que desarrollan dicha prohibición.

En este sentido, el artículo 9.3 ET habla de la nulidad de la parte del contrato de trabajo que implique una discriminación salarial por razón de género. El artículo 17.4 ET señala ciertas acciones positivas que se pueden adoptar para favorecer a las mujeres a través de la negociación colectiva. El artículo 22.3 ET establece que no puede existir discriminación entre hombres y mujeres en la definición de los grupos profesionales. El artículo 28.1 ET impone la obligación al empleador de no discriminar por razón de sexo a la hora de retribuir un trabajo de igual valor, y el artículo 90.6 ET dispone que la autoridad laboral debe intervenir en caso de existir tal discriminación en un Convenio Colectivo.

Además, por un lado, el artículo 64.3 ET otorga el derecho al comité de empresa de recibir información periódicamente sobre cómo se está aplicando el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la compañía. Y, por otro lado, el artículo 64.7 a) 3º ET da la competencia a dicho comité de velar por el cumplimiento de aquel principio, sobre todo en lo que respecta al salario. Para el ámbito del empleo público, es destacable el artículo 61.1 EBEP, que establece como medida de discriminación positiva que “los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos”.

No obstante, en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres existe una norma de suma importancia en España, que es la LOIEMH<sup>16</sup>. En la Exposición de Motivos se aprecia una especial preocupación por la desigualdad de género existente en las relaciones

---

<sup>15</sup> Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DOUE L 180, de 15 de julio de 2010, pp. 1-6). <sup>17</sup> Directiva 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) (DOUE L 204, de 26 de julio de 2006, pp. 23-36).

<sup>16</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

laborales, y para combatirla se establecen preceptos que ayudan a una mejor conciliación de la vida familiar y laboral y que obligan a las empresas a fomentar la igualdad en el empleo. El segundo párrafo del artículo 85.1 ET dispone que en la negociación de los Convenios Colectivos se han de seguir todas las directrices impuestas por esta Ley Orgánica (LO) en la medida de lo posible.

El artículo 5 LOIEMH consagra el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, tanto en el privado (desarrollado en el artículo 42 y siguientes) como en el público (artículo 51 y siguientes). Además, para el ámbito privado, los artículos 45 y 46 establecen qué empresas están obligadas a elaborar un plan de igualdad y cuál ha de ser el contenido del mismo, viniendo todo ello desarrollado en el R.D. 901/2020<sup>17</sup> y en el R.D. 902/2020<sup>18</sup>. En ocasiones, la LISOS impone sanciones accesorias a las empresas que han incurrido en un supuesto de discriminación (que como se ha dicho constituye una infracción muy grave), pero cabe la posibilidad de que aquellas sanciones se sustituyan por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con la condición de que sean empresas que no tengan la obligación de elaborarlo por ley (artículo 46 bis. 2 LISOS).

### **3.2 Discriminación directa e indirecta y acoso sexual**

Tal y como se ha planteado en el segundo apartado, en ocasiones es necesario un tratamiento diferente a determinados sectores que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad, y ello se justifica a través del artículo 9.2 CE (Carmona Cuenca, 1994; Correa Carrasco, 2007). Este es el caso de la población femenina, pues tal y como manifiesta Bustos Bottai (2007), aquella se ha visto desfavorecida en toda clase de relaciones sociales, sobre todo en las laborales. Por tanto, para este autor, es necesaria la adopción de las llamadas acciones positivas<sup>19</sup> para la consecución de esta igualdad, que es uno de los principales objetivos del Estado social y democrático de Derecho que establece el artículo 1.1 CE.

A pesar de que el papel de la mujer en la actividad laboral comienza a ser más significativo en las últimas décadas del siglo XX, a día de hoy sigue existiendo discriminación a la

---

<sup>17</sup> Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

<sup>18</sup> Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE núm. 272, de 14 de octubre de 2020).

<sup>19</sup> Por ejemplo, el artículo 4 a) Ley 19/2020 define las acciones positivas como “las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, si procede, compensar cualquier forma de discriminación en su dimensión colectiva o social, que se deben aplicar mientras subsistan las situaciones de discriminación que las justifican”.

mujer en el trabajo (Cepeda González, 2017), y la jurisprudencia tiende a diferenciar, sobre todo en este caso, supuestos de discriminación directa y supuestos de discriminación indirecta. Ambos tipos de discriminación están definidos (para todos los ámbitos, no solo el laboral) en los dos primeros apartados del artículo 6 LOIEMH.

Para poder afirmar que se ha dado un caso de discriminación directa es preciso, en base al artículo 6.1 LOIEMH, que un hombre que se encuentra en una situación comparable a una mujer haya obtenido un trato más favorable que esta. También puede suceder a la inversa, aunque en la práctica es menos común. En el mercado de trabajo se da este tipo de discriminación si, por ejemplo, en un proceso de selección entre un hombre y una mujer, el primero obtiene un trato más favorable por ser varón, cuando en realidad ambos disponen de la misma formación (Aguilera Rull, 2007). Otro ejemplo clásico de discriminación directa es que un hombre reciba más salario que una mujer cuando los dos están realizando un trabajo similar o del mismo valor en la empresa (Barberá, Dema, Estellés y Devece, 2011).

Sin embargo, existe un supuesto de discriminación laboral directa por razón de sexo muy trascendente, que es el de las mujeres embarazadas o en situación de maternidad. El artículo 4.1 a) de la Directiva 2004/113/CE<sup>20</sup> ya estableció que un ejemplo de discriminación directa por razón de género era “el trato menos favorable a las mujeres por razón de embarazo o maternidad”. Además, el artículo 55.5 ET añade una serie de supuestos específicos para proteger a las trabajadoras frente a posibles despidos disciplinarios basados en estos motivos.

El artículo 3 LOIEMH, por su parte, prohíbe las discriminaciones a la mujer que se derivan de la maternidad, y el artículo 8 dispone que: “Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”. De estos preceptos se desprende que el legislador ha sido consciente de que el embarazo es uno de los aspectos que inciden más negativamente en los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, como bien expresa Serrano García (2017), quien hace especial hincapié en el hecho de que es una situación que afecta de forma exclusiva a la mujer y que, por tanto, el hombre no ha de soportar las consecuencias que la misma tiene sobre los derechos económicos y profesionales de la población femenina.

La discriminación indirecta, según lo establecido por el artículo 6.2 LOIEMH, se refiere a un tratamiento aparentemente no discriminatorio pero que termina desfavoreciendo a uno de los dos sexos (que mayoritariamente es el sexo femenino). Para comprender la causa de este tipo de discriminación, es de utilidad relacionarlo con la llamada

---

<sup>20</sup> Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DOUE L 373, de 21 de diciembre de 2004, pp. 37-43).

segregación ocupacional, que en la literatura acostumbra a clasificarse en segregación horizontal y segregación vertical.

La segregación horizontal, según Torns y Recio Cáceres (2012), significa que las mujeres son las que suelen ocupar puestos de trabajo en los sectores con menor reputación y peores condiciones en comparación con los hombres. La principal razón es la aparición de cargas familiares, a las que tradicionalmente ha hecho frente la población femenina: cuidado de hijos pequeños, atención a personas mayores dependientes... etc. (Barberá et al., 2011). Ello explica que las mujeres en muchas ocasiones se vean obligadas a no seguir formándose y, sobre todo, a aceptar contratos a tiempo parcial (Martínez Martín, Guilló Rodríguez, Santero Sánchez y Castro Núñez, 2011).

La segregación vertical viene a decir que las mujeres tienden a encontrarse con mayores dificultades a la hora de acceder a puestos directivos o de mayor responsabilidad en el seno de una empresa, lo que provoca una “infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales” (Roldán-García, Leyra-Fatou y Contreras-Martínez, 2012). Esto sucede por las mismas razones que la segregación horizontal: las mujeres en muchas ocasiones prefieren no aspirar a ascender en su trabajo porque han de ser capaces de conciliar su vida laboral con la familiar (Barberá et al., 2011), y además por este motivo su nivel de estudios muchas veces no se corresponde con el trabajo que desempeñan. A este fenómeno la literatura lo denomina “techo de cristal”, tal y como plantea Carrancio Baños (2018).

Tanto la segregación horizontal como la segregación vertical dan lugar a una discriminación indirecta entre los dos géneros en el mercado de trabajo, siendo su principal manifestación la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en prácticamente todos los sectores de actividad (Martínez Martín et al., 2011). También, el tiempo parcial tiene como consecuencia que las mujeres coticen menos y que, por tanto, reciban pensiones más bajas que los hombres durante su etapa de jubilación. Esto último lo ha manifestado el TC en varias ocasiones, como en la STC 91/2019<sup>21</sup>.

Por otra parte, y dentro de la discriminación indirecta (Torns y Recio Cáceres, 2012), el acoso sexual también supone una discriminación por razón de sexo en virtud del artículo 7.3 LOIEMH. Para el entorno laboral, el artículo 4.2 e) ET establece que los trabajadores tienen derecho a recibir protección frente a actos de esta índole. Pero no solo se dan casos de acoso sexual a trabajadores por parte del empresario, sino que también pueden ser estos los que lleven a cabo dichos actos hacia los empresarios o hacia sus propios compañeros. Si se da esta segunda situación, se habla de un incumplimiento del contrato de trabajo que da lugar a un despido disciplinario en base al artículo 54.2 g) ET.

---

<sup>21</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio de 2019.

Volviendo a la LOIEMH, el artículo 46.2 i) obliga a que en los planes de igualdad de las empresas se establezcan medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y el artículo 48 recalca la importancia de prevenir estas conductas, tarea que corresponde principalmente a los empresarios y a los representantes de los trabajadores mediante, por ejemplo, la realización de campañas informativas, la sensibilización a la plantilla de la empresa, o la puesta en conocimiento de la dirección de que se están llevando a cabo actos de este tipo.

A pesar de que la normativa contempla el acoso sexual tanto a hombres como a mujeres, en el ámbito laboral son ellas las que lo sufren de forma más habitual (Ibáñez González, Lezaun Barreras, Serrano Argüeso y Tomás Martínez, 2007). Este problema se ha agravado durante las últimas décadas, debido a la mayor presencia femenina en las relaciones laborales, y la consecuencia es que, no solo se está vulnerando su derecho a la libertad sexual, sino que se le está impidiendo tener un desarrollo tanto profesional como personal debido a ese entorno de intimidación y hostilidad (Pérez Guardo, 2012).

El acoso sexual laboral a las mujeres está relacionado con la segregación ocupacional que se ha descrito en los párrafos anteriores. Generalmente son ellas las que ocupan puestos de menor cualificación y las que se sitúan en los escalones más bajos de la jerarquía empresarial en comparación con los hombres. Ante esta situación, ellos ven incrementado su poder, y se reafirman en él en perjuicio de sus empleadas o compañeras de trabajo (Aguilar Cunill y Brunet Icart, 2018). Es decir, la literatura entiende que el acoso sexual es una manifestación del abuso de poder que el hombre ejerce sobre la mujer en el trabajo (Ibáñez et al., 2007).

### **3.3 Jurisprudencia**

Como se ha mencionado en el epígrafe anterior, es necesaria la adopción de acciones positivas que favorezcan a las mujeres, en la consecución de la igualdad que requiere el Estado social y democrático de Derecho. En este sentido, destaca la STC 26/2011<sup>22</sup>, que trata el caso de un hombre que trabaja como ayudante técnico educativo en una residencia de educación especial.

Dicho varón interpone un recurso de amparo ante el TC porque entiende que ha sufrido discriminación por razón de sexo -invocando al artículo 14 CE- al no habersele concedido (según él, por ser el padre y no la madre) el poder trabajar siempre en horario nocturno para el cuidado de sus hijos pequeños. Además, defiende que indirectamente su esposa

---

<sup>22</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo de 2011.

también está sufriendo una discriminación por razón de sexo, pues a consecuencia de esta denegación, solo ella se ve en la obligación de atender a los hijos y de reducir su jornada laboral, alegando que esto supone “la perpetuación de una tendencia histórica, todavía muy arraigada, que diferencia los roles entre padres y madres a efectos laborales”.

Dado que, tal y como dice el TC, el recurso de amparo no puede proteger derechos fundamentales ajenos, no procede valorar si existe para la esposa discriminación por razón de sexo. Además, para el TC tampoco ha existido tal discriminación para el recurrente, porque la razón de no habersele concedido la solicitud de trabajo nocturno permanente no es el hecho de que sea un varón y no una mujer, sino que lo que pide no es posible en base al Convenio Colectivo aplicable, en el que se establece para todos los trabajadores un sistema de turnos rotativos.

En cualquier caso, el TC advierte en esta Sentencia que la esencia de la prohibición de discriminación por razón de género que establece el artículo 14 CE es el querer terminar con la situación de vulnerabilidad que históricamente han sufrido las mujeres “singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales”. Y por ello es necesaria la adopción de medidas que intenten favorecer a la población femenina en el ámbito laboral, sin que esto suponga una vulneración del principio de igualdad, pues más bien están “dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes, para hacer realidad la efectividad en el disfrute de los derechos exigida por el art. 9.2 CE”.

También es destacable la SJS 219/2020<sup>23</sup>, que versa sobre la existencia de una discriminación directa por razón de sexo en las labores de limpieza de un hospital. La empresa de limpieza adjudicataria paga a sus trabajadores varones un plus de toxicidad y peligrosidad todos los meses que no reciben las trabajadoras (que a su vez conforman la mayoría de la plantilla), cuando todos ellos llevan a cabo las mismas tareas.

Es más, en este pleito no solo queda acreditado que todos realizan las mismas funciones independientemente de su género, sino que a través de informes periciales y declaraciones de testigos también se demuestra que los trabajos ni son peligrosos ni pueden conllevar ningún tipo de toxicidad para el que los desempeña.

En base a lo anterior, y teniendo en cuenta que la empresa no es capaz de justificar por qué solo los trabajadores varones reciben ese plus, el Juez concluye que se trata de un caso de vulneración del derecho fundamental a la igualdad (artículo 14 CE) de la parte actora y de discriminación salarial por razón de sexo (artículo 35.1 CE, artículo 28.1 ET,

---

<sup>23</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social Número 2 de Badajoz 219/2020, de 31 de julio de 2020.

artículo 5 LOIEMH), declarando así la nulidad radical de la conducta llevada a cabo por la empresa de limpieza y obligándola a reparar los daños causados.

Otro ejemplo de discriminación directa por razón de sexo (esta vez en el acceso al empleo) se puede apreciar en la STSJ País Vasco de 30 de enero de 2001<sup>24</sup>. Se trata de un recurso de suplicación en el que la parte actora son cuatro mujeres y la parte demandada es una empresa dedicada a la limpieza de vías públicas. Las recurrentes, que habían intentado trabajar para la empresa, defienden que en esta existe una clara discriminación por razón de sexo, pues teniendo una plantilla de aproximadamente doscientos trabajadores en el momento de interposición de la primera demanda, todos ellos eran hombres. Alegan además que en el tiempo posterior a dicha demanda la sociedad ha seguido contratando solo a varones, por lo que no se trata de un caso puntual sino de actuaciones reiteradas en el tiempo.

Ante esta situación, en la Sentencia se expresa que existen “indicios suficientes de discriminación en la contratación de trabajadoras”. Además, la empresa justifica el contratar solamente a varones simplemente en su intención de incluir en la plantilla a aquellas personas que ya hubiesen trabajado anteriormente para ella, y para el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) esto no puede servir de justificación si se tiene en cuenta que desde el principio no se contrata a mujeres. De lo contrario se estaría “perpetuando la imposibilidad de acceso laboral de estas últimas en esta empresa”.

Por tanto, el TSJ concluye que esta empresa vulnera el principio de igualdad entre sexos en el acceso al empleo, obligándola a cesar este tipo de conducta y a otorgar igualdad de trato y de oportunidades tanto a hombres como a mujeres que deseen trabajar para ella. No solo por lo que ha quedado constatado, sino porque, tal y como se ha mencionado en el primer apartado, la discriminación laboral puede darse incluso previamente a un contrato de trabajo formalizado (así se manifiesta en el Fundamento Jurídico 5º).

En cuanto a la discriminación directa por razón de embarazo o maternidad, se puede resaltar la STSJ Asturias de 27 de septiembre de 2018<sup>25</sup>. La parte actora es una mujer que trabajaba cuidando un bebé con un contrato temporal que comenzaba en septiembre de 2017 y finalizaba en agosto de 2018. Sin embargo, en noviembre de 2017, la trabajadora comunica a su empleadora que se ha quedado embarazada. Desde ese momento, aquella comienza a tener diversas complicaciones por su embarazo (sangrados persistentes, hematomas...) teniendo así que acudir en varias ocasiones a citas médicas, hasta que el 11 de enero de 2018 se le recomienda en el hospital que guarde reposo a causa de un alto riesgo de aborto.

---

<sup>24</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 30 de enero de 2001.

<sup>25</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 27 de septiembre de 2018.

Casualmente, el 16 de enero de 2018, la empleadora le notifica a la demandante la extinción de su contrato de trabajo por desistimiento, confiriéndole las correspondientes indemnizaciones tanto por dicho desistimiento como por no haber cumplido el plazo de preaviso. Ante estos hechos, el TSJ declara la nulidad de la decisión de extinguir el contrato de trabajo y condena a la empleadora al pago de una indemnización por haber vulnerado a la demandante su derecho fundamental a la igualdad y su derecho a la no discriminación por razón de maternidad.

Por otro lado, existe también numerosa jurisprudencia que versa sobre discriminación indirecta por razón de sexo. En este sentido conviene mencionar la STC 79/2020<sup>26</sup>, donde una mujer que trabaja como médica en servicio de urgencias interpone un recurso de amparo ante el TC porque ha visto vulnerado su derecho a la igualdad del artículo 14 CE y la demanda y el recurso de suplicación que ha interpuesto por la vía judicial laboral han sido desestimados.

Tanto a la recurrente como a sus compañeros y compañeras se les computa como trabajo efectivo su jornada habitual (siete horas al día) y las guardias que realizan (cuarenta y cuatro guardias al año de diez horas cada una). Por cada guardia les corresponde veinticuatro horas de descanso al día siguiente; y de estas veinticuatro, siete también se cuentan como trabajo efectivo (es el llamado descanso retribuido).

Pues bien, la recurrente solicita una reducción de su jornada laboral del treinta y tres por ciento para la atención y el cuidado de su hijo pequeño. Se le concede dicha reducción, pero para su sorpresa, las horas de su jornada habitual y las de las guardias no se ven modificadas, mientras que las horas de descanso retribuido (que, como se ha dicho, computan como trabajo realizado) sí que disminuyen. Es decir, en términos estrictos su jornada sí que se reduce, pero en la realidad la situación no cambia, porque su jornada habitual y sus horas de guardia son las mismas.

Para la médica, el hecho de que la reducción se aplique también sobre las horas de su descanso retribuido supone una vulneración del principio de igualdad del artículo 14 CE y una desigualdad de trato, ya que dicho descanso ha de ser idéntico para todos los médicos de su rango, no menor para aquellos que tengan jornada reducida, como es su caso. El TC le da la razón, manifestando que “no existe una justificación razonable que legitime el diferente trato recibido”.

Por tanto, a la médica se le estima el recurso de amparo, declarando el TC que se ha infringido su derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación indirecta por razón

---

<sup>26</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 79/2020, de 2 de julio de 2020.

de sexo, apelando al artículo 14 CE. Y ante esto, se ordena una retroacción de las actuaciones al momento inmediatamente anterior al de la primera resolución judicial (Fundamento Jurídico 6º).

Por último, en lo referido al acoso sexual laboral resulta muy significativa la STSJ Madrid de 2 de febrero de 2017<sup>27</sup>. Se trata de un recurso de suplicación que interpone un hombre (Don Alberto) que trabajaba como Director del Departamento Financiero de una empresa y que había sido despedido por conductas de acoso sexual a varias trabajadoras del mismo Departamento. En el Juzgado de lo Social (JS) se había calificado este despido disciplinario como procedente.

Durante este procedimiento se constata que, primero, una trabajadora del Departamento Financiero presenta un escrito a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa alegando que está sufriendo una situación de acoso sexual por parte de Don Alberto. Poco después, otra trabajadora causa baja voluntaria manifestando que no puede seguir soportando el trato de acoso sexual que está recibiendo de aquel. Además, al menos dos trabajadoras llegan a pasar por un periodo de incapacidad temporal debido a la ansiedad que les genera trabajar con Don Alberto y el acoso recibido por este, solicitando algunas de ellas un traslado de puesto de trabajo.

Sumando a lo anterior todos los comentarios y las conductas llevadas a cabo por Don Alberto que se indican en la carta de despido (por ejemplo “mañana hay mudanza, venid con minifalda” o “como sigas así te voy a tener que meter mano”), para el TSJ se dan todos los requisitos para calificar su actuación como acoso sexual. Sostiene además que, en el ámbito laboral, dicha actuación implica una discriminación por razón de sexo, que sufren con mayor frecuencia las mujeres “como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación”. Por lo tanto, el TSJ desestima el recurso de suplicación interpuesto por Don Alberto, considerando que se ha cumplido lo dispuesto en el artículo 54.2 g) ET. Entiende que el recurrente ha abusado de su poder, pues siendo Director ha creado “un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” para aquellas trabajadoras “con las que mantenía relación de superioridad jerárquica”.

---

<sup>27</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 2 de febrero de 2017.

## 4. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD

### 4.1 Normativa aplicable

En España, merece una especial atención el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones de 2 de febrero de 2011. En su primera parte se establece una “Estrategia global para el empleo de los trabajadores de más edad”, enfatizando las ventajas que supone la presencia de este colectivo en el mercado de trabajo. Dos años más tarde surge el R.D.L. 5/2013<sup>28</sup>, en cuyo Preámbulo se considera la lucha contra este tipo de discriminación como uno de los principales objetivos.

En el mismo Preámbulo también se aprecia que el trasfondo de esta lucha no es solo el respeto de la dignidad y del derecho al trabajo de las personas en edad avanzada, sino también el poder garantizar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y de las pensiones de jubilación en un futuro próximo, pues la mayor esperanza de vida y el descenso de la natalidad (con el consiguiente envejecimiento de la población) es una realidad evidente. El Acuerdo Social y Económico de 2011 también persigue este segundo objetivo. Aunque este análisis se centra más bien en el primer objetivo (es decir, en el fomento de un envejecimiento activo y de un trato igualitario a los trabajadores de cualquier edad), se pueden destacar dos normas que están más enfocadas en el segundo: la Ley 27/2011<sup>29</sup> y la Ley 3/2012<sup>30</sup>.

Es preciso resaltar la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) número 162 (1980) sobre los trabajadores de edad. Su finalidad es que exista una igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores con independencia de su edad, y dispone que todos los Estados miembros deberían promulgar medidas para combatir cualquier tipo de discriminación en este aspecto. Conviene dejar constancia de dicha Recomendación en este trabajo porque, tal y como plantea Monereo Pérez (2019), constituye la base de las políticas sociales y laborales que se han ido adoptando a lo largo del tiempo respecto de las personas en edad avanzada.

---

<sup>28</sup> Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (BOE núm. 65, de 16 de marzo de 2013).

<sup>29</sup> Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011).

<sup>30</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012).

## 4.2 Supuestos habituales y jurisprudencia relacionada

En la práctica, lo que más abunda son los casos de discriminación por razón de edad en el momento de acceso al empleo, no afectando solo a las personas en edad madura -que según Monereo Pérez (2019) suelen ser aquellas que tienen cuarenta y cinco años en adelante- sino también a las personas más jóvenes, que han finalizado recientemente su periodo de formación. Es decir, es común encontrar ofertas de empleo (tanto en el ámbito privado como en el público) en las que se establece una edad mínima o una edad máxima para poder aplicar al puesto en cuestión.

Esto sucede por el conjunto de prejuicios y estigmas que de forma errónea se encuentran arraigados en la sociedad en lo relativo a la edad, o lo que también se conoce como edadismo (Tarazona-Santabalbina, de la Cámara de las Heras, Vidán y García Navarro, 2021). Existen ofertas que fijan una edad mínima porque se considera que los más jóvenes carecen de experiencia y de la suficiente agilidad para desempeñar el trabajo, mientras que otras fijan una edad máxima porque se da por hecho que las personas maduras son menos productivas y más reacias a los cambios que pueden darse en un momento dado (Serrano Argüello, 2011).

La STSJ Cataluña de 11 de octubre de 2002<sup>31</sup> muestra un caso de exigencia de edad mínima no justificada. El *Sindicat Aut nom de Policia* interpone un recurso contencioso-administrativo contra una resolución de convocatoria para cubrir dos plazas de intendente del Cuerpo de *Mossos d'Esquadra de la Generalitat de Catalunya*, porque entre otras cosas establece la edad mínima de veintiún años para poder optar a dichos puestos. El TSJ considera que esta exigencia no tiene una justificación razonable, porque “la experiencia es cuestión que debe evaluarse en la fase de concurso, sin que tenga relación con la edad”. Por ello, entiende que se ha vulnerado el artículo 14 CE y estima el recurso.

Un ejemplo de discriminación por haber cumplido cierta edad se aprecia en la STS de 17 de octubre de 2011<sup>34</sup>. Similar al caso anterior, aquí la parte actora es un hombre que había interpuesto previamente un recurso contencioso-administrativo contra una resolución de convocatoria para cubrir plazas de alumnos aspirantes a la categoría de Inspectores del Cuerpo Nacional de Policía. La razón es que había sido excluido de la convocatoria por haber alcanzado una edad superior a treinta años. Dado que el recurso había sido inadmitido, decide interponer un recurso de casación ante el Tribunal Supremo (TS), y es ahí cuando finalmente se le reconoce su derecho a realizar las pruebas de la convocatoria, concluyendo el TS que ha sido víctima de una discriminación por razón de edad (en virtud del artículo 14 CE) y obligando a la Administración a adoptar las medidas oportunas.

---

<sup>31</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 11 de octubre de 2002. <sup>34</sup> Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de octubre de 2011.

Teniendo presente lo anterior, la doctrina y la jurisprudencia entienden que la fijación de una determinada edad para acceder a un puesto de trabajo viene a ser una vulneración del artículo 14 CE y de los artículos 4.2 c) y 17.1 ET, por lo que el empleador debe ser precavido a la hora de diseñar una oferta de trabajo (Castellano Burguillo, 2006). Sin embargo, el artículo 6.1 de la Directiva 2000/78/CE permite que excepcionalmente haya diferencias de trato por razón de edad si ello obedece a una finalidad legítima y si los medios utilizados son los adecuados. Por esta razón, la letra a) de dicho artículo otorga la posibilidad de establecer condiciones en el acceso al empleo para las personas jóvenes y las personas de más edad si así lo requieren las características concretas del puesto de trabajo que se oferta.

Además, para el caso de los empleados públicos, el artículo 56.1 c) EBEP establece que la edad máxima para poder presentarse a un proceso selectivo es la edad de jubilación forzosa, pero que en caso de que se hubiere de fijar una edad distinta, esto se podrá hacer mediante ley. La edad de jubilación forzosa de los funcionarios es la de sesenta y cinco años, aunque puede prolongarse la permanencia en el puesto hasta los setenta años si así lo permite una ley de Función Pública, tal y como dispone el artículo 67.3 EBEP<sup>32</sup>.

Una vez se ha accedido al puesto de trabajo, las personas más mayores acostumbran a sufrir más discriminación que las más jóvenes, y en este sentido González Ortega (2001) destaca otros supuestos que también pueden ocurrir. Por ejemplo, los impedimentos que suelen tener las personas de edad a la hora de ascender en sus puestos de trabajo (porque ello implica una mayor responsabilidad) o las exclusiones que sufren en lo que respecta a la movilidad y la consiguiente pérdida de oportunidad de un mayor enriquecimiento profesional. Estas situaciones (en las que las personas maduras se sienten humilladas) pueden derivar en bajas laborales causadas por ansiedad o depresión, pudiendo hablarse en estos casos de acoso por razón de edad (Molero Jurado, Pérez-Fuentes y Gázquez Linares, 2016).

En otras ocasiones puede darse una discriminación por razón de edad encubierta, es decir, un despido por causas objetivas (por ejemplo, por falta de adaptación del trabajador a una modificación técnica en base al artículo 52 b) ET), pero que en realidad se debe únicamente a la edad avanzada del trabajador. Serrano Argüello (2011) hace alusión a este tipo de actuaciones manifestando que los despidos objetivos regulados en la normativa laboral son “una balsa de aceite” que consienten determinadas discriminaciones por razón de edad.

---

<sup>32</sup> Esto no se aplica a los funcionarios del Régimen General de la Seguridad Social, cuya edad de jubilación forzosa será la que disponga su normativa reguladora (artículo 67.4 EBEP).

Por otra parte, hay casos excepcionales en los que la jurisprudencia entiende que un despido por razón de edad está justificado. Es el caso por ejemplo del supuesto de hecho de la STC 66/2015<sup>33</sup>. Se trata de una empresa que, para llevar a cabo un despido colectivo, utiliza el criterio de la edad como único factor a tener en cuenta. En concreto, los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años son los que quedan afectados por dicho despido. Atendiendo a las características del trabajo, a las ventajas que supone en este caso despedir a los trabajadores más mayores en términos de protección social y al hecho de que la empresa adopta una serie de medidas para reducir al máximo los perjuicios ocasionados, el TC entiende que el criterio de la edad es proporcionado y que no se vulnera el principio de igualdad del artículo 14 CE.

Por último, es importante destacar que, aunque hay casos en los que la empresa pretende extinguir la relación laboral con un trabajador porque equipara su edad con una incapacidad para seguir desempeñando el puesto, esto es calificado como inconstitucional desde hace décadas, siendo especialmente relevante el Fundamento Jurídico 5º de la STC 22/1981<sup>37</sup>: "...la incapacitación generalizada para trabajar basada en una presunción de ineptitud *iuris et iure* carecería de base constitucional, pues afecta a la raíz misma del derecho al trabajo entendido como libertad de trabajar, anulando de hecho su contenido esencial”.

## **5. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD**

### **5.1 Normativa aplicable y definición de discapacidad**

El punto de partida a nivel nacional es el artículo 49 CE, que obliga a los poderes públicos a proteger a los “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” en el disfrute de sus derechos, no empleando por tanto la palabra “discapacidad” ni en dicho precepto ni en el resto de su articulado.

A nivel comunitario, la Directiva 2000/78/CE sí que emplea dicho término (por ejemplo, en el artículo 7.2 sobre medidas de discriminación positiva a favor de personas con discapacidad), pero no aporta una definición que ayude a saber qué se entiende exactamente por discapacidad. Y ya a nivel internacional, la Convención de Naciones Unidas de 2006<sup>34</sup> peca de lo mismo, aunque sí que da un paso importante al tratar este tipo de discriminación como una obstaculización del disfrute de los derechos humanos o

---

<sup>33</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 66/2015, de 13 de abril de 2015. <sup>37</sup>

Sentencia del Tribunal Constitucional 22/1981, de 2 de julio de 1981.

<sup>34</sup> Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (BOE núm. 96, de 21 de abril de 2008).

de las libertades fundamentales por motivos de discapacidad (artículo 2 de la Convención).

Tomando de referencia lo dispuesto por la anterior Convención (Terradillos Ormaetxea, 2018), el artículo 2 a) R.D.Leg. 1/2013<sup>35</sup> finalmente propone una definición de discapacidad, haciendo referencia a aquellas deficiencias que obstaculizan la participación en la sociedad en igualdad de condiciones que el resto de personas. Y a partir de dicha definición, el artículo 4.1 R.D.Leg. 1/2013 describe quiénes han de ser consideradas personas con discapacidad, englobando cuatro tipos de deficiencias: físicas, mentales, intelectuales y sensoriales.

La Convención de 2006 no solo ha servido de fundamento para el legislador español, sino que, además, Pérez Bueno (2020) sostiene que a partir de su entrada en vigor se ha intensificado la lucha de las personas con discapacidad y de las de su entorno para que se produzca una reforma del artículo 49 CE. Defienden que, a la vista de su redacción, queda patente que la mentalidad de hace cuarenta años era distinta y que dicho precepto no está enfocado al pleno disfrute de los derechos humanos.

En cuanto al ámbito laboral, y teniendo en cuenta las definiciones anteriores, las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en virtud del artículo 35 y siguientes R.D.Leg. 1/2013. Una de las medidas más importantes para garantizar este derecho es que las empresas que cuentan con cincuenta trabajadores o más tienen la obligación de que entre ellos, al menos el dos por ciento pertenezcan a este colectivo (artículo 42.1 R.D.Leg. 1/2013), aunque se pueden acoger a las excepciones establecidas en el ET y en el R.D. 364/2005<sup>36</sup>. En el empleo público se establecen medidas similares, como por ejemplo la del artículo 59.1 EBEP, que obliga a que en las ofertas de empleo público se reserve al menos el siete por ciento de los puestos vacantes a personas con discapacidad; y dentro de ese siete por ciento, al menos el dos por ciento han de ser para personas con discapacidad intelectual. El incumplimiento de todas estas previsiones se considera como una infracción grave por el artículo 15.3 LISOS.

En el ET son destacables, por ejemplo, el artículo 20.3, que impone al empleador el deber de tener en cuenta la “capacidad real” de los trabajadores con discapacidad a la hora de examinar el cumplimiento de sus obligaciones laborales; o el artículo 40.7, que en lo que respecta a la movilidad geográfica, establece que a través de un Convenio Colectivo o un acuerdo puede existir prioridad de permanencia para estos trabajadores. También, la

---

<sup>35</sup> 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 (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2013).

<sup>36</sup> Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad (BOE núm. 94, de 20 de abril de 2005).

Disposición adicional vigésima, que incentiva a las empresas a la celebración de contratos formativos con personas con discapacidad mediante una reducción en las cuotas empresariales de la Seguridad Social.

## 5.2 Doctrina y jurisprudencia

Un debate muy extendido es si es posible equiparar “enfermedad” con “discapacidad”, pero de la famosa STJUE de 11 de julio de 2006<sup>37</sup> (caso Chacón Navas) se puede concluir que no exactamente (Rodríguez Martín-Retortillo, 2017; Alcázar Ortiz, 2020). Esta Sentencia es importante porque, en ella, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se atreve a dar una definición del concepto de discapacidad a la luz de la Directiva 2000/78/CE. Y en base a dicha definición, una enfermedad no supone por sí misma una discapacidad, sino que es necesario, en términos generales, que aquella persista durante un largo periodo de tiempo.

A la misma conclusión llega el TJUE en la STJUE de 1 de diciembre de 2016<sup>38</sup> (caso Daouidi), en la que un hombre se encuentra en un periodo de incapacidad temporal debido a un accidente laboral, pero, dado que la duración es incierta, no se puede afirmar todavía que sufre una discapacidad (a tenor de la Directiva 2000/78/CE).

Pero lo más destacado por la doctrina es la obligación del empresario de tomar las medidas que considere oportunas para que una persona con discapacidad pueda tener un acceso al empleo, un desarrollo profesional y, si es requerida, una formación. Son los llamados ajustes razonables, cuya obligatoriedad la impone el artículo 40.2 R.D.Leg. 1/2013 (o el artículo 59.2 EBEP para el ámbito público). La definición se encuentra en el artículo 2 m) R.D.Leg. 1/2013: “son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad...”.

Estos ajustes pueden ser diversos (Martínez-Gijón Machuca, 2017), desde adaptar el centro de trabajo para un mejor acceso del trabajador con discapacidad (por ejemplo, que se pueda acceder por una rampa y no solo por escaleras), hasta facilitar el buen desempeño de su trabajo (permitiéndole trabajar en jornada parcial, ordenando al resto de trabajadores que le presten asistencia en caso de necesitarla, etc.). Es cierto que el R.D.Leg. no es específico en este sentido, pero los ejemplos aportados por la doctrina son bastante clarificadores.

---

<sup>37</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de julio de 2006.

<sup>38</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 1 de diciembre de 2016.

Como se ha afirmado, el ajuste ha de ser “razonable”, significando esto que debe ser una medida efectiva para el trabajador en cuestión (en el sentido de que gracias a ella el trabajador es capaz de desarrollar su labor de forma satisfactoria) y que no ha de generar una carga excesiva para el empleador (Cordero Gordillo, 2011). El segundo párrafo del artículo 40.2 R.D.Leg. 1/2013 especifica qué se ha de tener en cuenta para decidir si el ajuste supone tal carga o no:

“... se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa”.

Ya desde la Directiva 2000/78/CE, las situaciones de discapacidad quedan amparadas bajo el principio de no discriminación (Fernández Martínez, 2019). Por ello, la mera negativa del empresario a llevar a cabo ajustes razonables (entre otras conductas) ya implica una discriminación por razón de discapacidad. Esto ya quedó expresado en el artículo 2 de la Convención de Naciones Unidas de 2006, anteriormente mencionado, y el TJUE lo ha manifestado en diversas ocasiones, como en la reciente STJUE de 11 de septiembre de 2019<sup>39</sup> (caso Nobel Plásticos).

Autores como Gutiérrez Colominas (2019) destacan la STS 194/2018<sup>40</sup>, que, según él “es uno de los pronunciamientos judiciales más relevantes en materia de discriminación por razón de discapacidad”. Esta Sentencia se apoya mayoritariamente en legislación y jurisprudencia comunitarias (destacando la Directiva 2000/78/CE, la Convención de Naciones Unidas, los casos de Chacón Navas o Daouidi...etc.). En el Fundamento Jurídico 3º el TS sostiene que, para apreciar una vulneración del derecho a la no discriminación por discapacidad, tienen que cumplirse dos condiciones: la primera, que el trabajador sufra efectivamente una discapacidad (de ahí la importancia de la distinción antes descrita entre enfermedad y discapacidad); y la segunda, que los ajustes razonables adoptados por la empresa no hayan sido suficientes o directamente no se hayan llevado a cabo. Por lo tanto, se observa que la doctrina y la jurisprudencia siguen el mismo patrón.

También es interesante resaltar que, al igual que el empleador está obligado a adoptar medidas para fomentar el empleo de las personas con discapacidad, estas tienen el deber, sobre todo una vez superado el proceso de selección, de comunicar a la empresa su circunstancia concreta de acuerdo a las exigencias de buena fe y diligencia del artículo 20.2 ET. Así lo plantea De Fuentes García-Romero de Tejada (2016), en concreto para personas con una discapacidad psíquica grave. En su opinión, el derecho a la intimidad (artículo 18.1 CE) no es un derecho absoluto, especialmente en lo que se refiere al empleo,

---

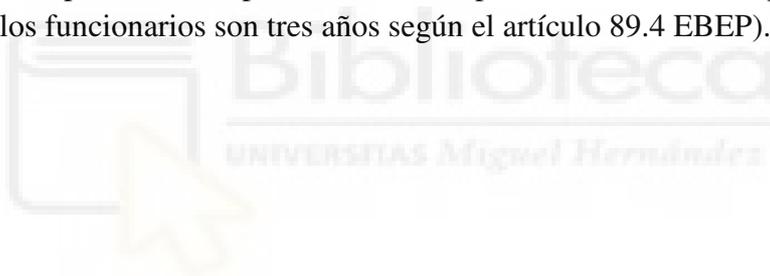
<sup>39</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 11 de septiembre de 2019.

<sup>40</sup> Sentencia del Tribunal Supremo 194/2018, de 22 de febrero de 2018.

pues las empresas necesitan recopilar el mayor número de datos del trabajador para garantizarle un buen desempeño de su actividad laboral.

Para finalizar este apartado, es conveniente hacer mención de la llamada discriminación por asociación o vinculación, que se encuentra definida en el artículo 2 e) R.D.Leg. 1/2013: “existe cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra por motivo o por razón de discapacidad”. La idea, por tanto, es que la discriminación por razón de discapacidad no solo puede sufrirla el que la padece, sino también las personas que de alguna manera están vinculadas a él. Este fenómeno se predica por primera vez en la STJUE de 17 de julio de 2008<sup>41</sup> (caso Coleman), dando lugar a una extensión del ámbito subjetivo de la presente discriminación (Fernández Docampo, 2014).

En el ET se intenta evitar la discriminación por asociación, por ejemplo, en el artículo 37.6, en el que se establece que los trabajadores que estén a cargo de una persona con discapacidad tienen derecho a obtener una reducción de su jornada (y lo mismo para los funcionarios en el artículo 48 h) EBEP). También, en el artículo 46.3, que permite una excedencia por un periodo no superior a dos años por el mismo motivo que el precepto anterior (para los funcionarios son tres años según el artículo 89.4 EBEP).



---

<sup>41</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 17 de julio de 2008.

## 6. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIGEN Y DE CONVICCIONES RELIGIOSAS

### 6.1 Normativa aplicable y relación entre ambas discriminaciones

Para la discriminación por razón de origen, primero merece ser destacada la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, cuya adopción tuvo lugar en 1965 por la Asamblea General de Naciones Unidas, y su entrada en vigor en 1969. En su Preámbulo se afirma que esta discriminación supone una perturbación de la paz y de la seguridad, ya no solo entre distintos países sino también dentro de un mismo país.

A nivel europeo existe una norma específica que trata de combatir la discriminación racial: la Directiva 2000/43/CE<sup>42</sup>, mencionada también en el segundo apartado del presente trabajo. La finalidad última, en virtud de su artículo 1, es la puesta en práctica del principio de igualdad de trato por parte de todos los Estados miembros. Además, esta Directiva ha de aplicarse tanto en el ámbito privado como en el público, pues así lo dispone su artículo 3.1.

Ya a nivel nacional, a las personas extranjeras se les otorga una protección constitucional a través del artículo 13.1 CE: “Los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley”. Pero en lo que respecta al ámbito del empleo, la norma más importante es la LOEX<sup>43</sup>, en concreto su artículo 10, que otorga a los extranjeros que residen en España el derecho a trabajar y a acceder al sistema de Seguridad Social (siempre que cumplan las condiciones establecidas en esta LO).

Por otra parte, para la discriminación por razón de convicciones religiosas, es muy nombrado por la literatura el artículo 9 CEDH, que versa sobre la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. También, el artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado en 1966 por la Asamblea General de Naciones Unidas, y entrado en vigor diez años más tarde. No obstante, en ambas disposiciones se establece que la libertad religiosa queda sujeta a los límites que dispone la ley, con la finalidad de

---

<sup>42</sup> Directiva 2000/43/CE del Consejo, 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 (DOCE L 180, de 19 de julio de 2000, pp.22-26).

<sup>43</sup> Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2000).

salvaguardar la seguridad, el orden, la salud, la moral y la protección de los derechos y libertades fundamentales del resto de la sociedad.

En España, el artículo 16 CE sigue la misma línea que las normas internacionales anteriores, y en él la libertad religiosa queda consolidada como un derecho fundamental. El ejercicio de este no puede suponer un motivo de discriminación en el trabajo, en base al artículo 1.2 de la LO 7/1980<sup>44</sup>: “Las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la Ley. No podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo o actividad o el desempeño de cargos o funciones públicas”.

Para hacer efectivo este derecho, el Estado español ha llegado a distintos Acuerdos con determinadas confesiones religiosas. Así, merecen ser destacadas la Ley 24/1992<sup>45</sup>, la Ley 25/1992<sup>46</sup> y la Ley 26/1992<sup>51</sup>. Con estos Acuerdos se intentan paliar, entre otros aspectos, los conflictos generados por la celebración de los actos religiosos y de las festividades de aquellas confesiones que no son contemplados en el calendario laboral español (Panizo y Romo de Arce, 2015).

Resulta interesante tratar la discriminación por razón de origen y la discriminación por creencias religiosas de forma conjunta, ya que, tal y como defiende Arastey Sahún (2016), en muchos casos la sociedad tiende a vincular la religión de una determinada persona con su origen racial, y por ello esta autora habla de un “enfoque pluridimensional”. Los musulmanes son probablemente el ejemplo más visible de lo anterior, y en este punto se puede destacar a Rivas Vallejo (2016), experta en la materia. Para ella, los que profesan el Islam están expuestos a dos supuestos de discriminación: el referido a sus rasgos étnicos y el referido a sus convicciones religiosas. Manifiesta que los prejuicios sobre la cultura islámica se encuentran todavía muy arraigados en la sociedad y que ello genera grandes incidencias en el entorno laboral.

## 6.2 Análisis teórico

El fenómeno de la discriminación racial está todavía muy presente en todos los ámbitos de la sociedad española, y la doctrina lo califica como un gran desafío tanto del presente

---

<sup>44</sup> Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa (BOE núm. 177, de 24 de julio de 1980).

<sup>45</sup> Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España (BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992).

<sup>46</sup> Ley 25/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Federación de Comunidades Israelitas de España (BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992). <sup>51</sup> Ley 26/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la Comisión Islámica de España (BOE núm. 272, de 12 de noviembre de 1992).

como del futuro (Cachón, 2012). Este problema, según Aretxabala y Oiarzabal (2014), se acentúa aún más por la globalización y el consiguiente aumento de las migraciones internacionales. Para el caso de los extranjeros que llegan a España, estos autores defienden que se encuentran con una gran dificultad de “integración sociolaboral”, lo que termina convirtiéndose para aquellos en una precariedad laboral y una fragilidad en términos salariales.

En este punto conviene resaltar que, aunque en lo que respecta a la discriminación racial en el ámbito laboral lo más estudiado por la literatura es el fenómeno de la inmigración, hay ciertos autores que también tratan el caso de las llamadas minorías étnicas. Quizá el ejemplo más significativo sea el de las personas de etnia gitana, que acostumbran a generar un gran rechazo en los españoles (Cachón, 1999).

Volviendo al supuesto de la inmigración, no hay que olvidar que inmigrantes no son solo los que llegan a España procedentes de países no comunitarios, sino que también son inmigrantes los ingleses, los franceses, los alemanes... etc., tal y como defienden Moya y Puertas (2008). Sin embargo, son los primeros los que se encuentran con más dificultades a la hora de acceder a un empleo (especialmente los que proceden de países en vías de desarrollo), ya no solo por estar más expuestos a la discriminación, sino porque necesitan disponer de un permiso de trabajo y residencia<sup>47</sup> (artículo 36.1 LOEX) e ir efectuando renovaciones periódicas (Martín Urriza, 2006). A ello se suma que, debido a los distintos tipos de sistemas educativos, en muchas ocasiones los extranjeros extracomunitarios no pueden homologar adecuadamente los estudios que han realizado en su país de origen. Esto lo destacan Veira, Stanek y Cachón (2011), y tanto para ellos como para otros autores esto genera un “marco institucional discriminatorio”.

La manifestación principal de esta discriminación es el hecho de que las personas inmigrantes suelen ocupar en España los puestos de trabajo con peores condiciones, sobre todo en ámbitos como el de los servicios o el de la construcción; lo que se conoce como los “mercados secundarios de trabajo” (Monereo Pérez, 2016). El resultado es una mayor vulnerabilidad y ciertas desventajas en lo que respecta a los derechos del sistema de Seguridad Social, y ello sumado a los obstáculos administrativos del párrafo anterior hace que finalmente muchos de ellos se vean obligados a volver al país del que proceden (Moreno-Colom y De Alós, 2016).

La causa de esta discriminación es el conjunto de prejuicios que se tienen de las personas extranjeras y el rechazo que tienden a sufrir, tanto por sus rasgos físicos como por sus costumbres, forma de ser, etc. Esto es más habitual entre la población madura, que quizá es más conservadora, y su actitud se ha incrementado todavía más desde la crisis

---

<sup>47</sup> El artículo 36.4 LOEX dispone que es el empleador el que ha de solicitar este permiso.

económica del 2008 (Méndez, Cebolla y Pinyol, 2014), pues considera a los inmigrantes como verdaderos enemigos a la hora de ocupar un puesto de trabajo. No obstante, la crisis también ha provocado que los más jóvenes (en especial los que tienen una mayor formación académica) hayan aumentado su reticencia hacia los inmigrantes (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2013).

Para reducir esta discriminación, Pajares (2007) propone una visión distinta atendiendo a análisis anteriores. Defiende que la literatura no muestra ningún impacto negativo de la inmigración sobre el empleo de los españoles, pues entre otras cosas estos encuentran oportunidades de trabajo en aquellos ámbitos que precisamente se benefician del aumento de las migraciones internacionales. Además, destaca que el impacto de la inmigración sobre el salario de los españoles es mínimo. Por ello, para él lo importante no es centrarse en estudiar cómo pueden afectar los inmigrantes a los españoles en el terreno laboral, sino más bien en analizar las condiciones laborales a las que están sometidos los inmigrantes en España y compararlas con las de los nativos.

Por otro lado, en lo relativo a la discriminación por convicciones religiosas, este aumento de las migraciones también genera numerosos conflictos entre las creencias de los trabajadores inmigrantes y el poder de dirección de sus empleadores, sobre todo por la indumentaria y por las festividades religiosas. Así lo expresa González del Río (2019), quien defiende el ejercicio del derecho a la libertad religiosa por parte de aquellos y el derecho a no manifestar su ideología concreta (artículo 16.2 CE). No obstante, este autor también advierte -y esto es similar a lo que se ha mencionado para las personas con discapacidad en el apartado anterior- que el principio de buena fe obliga al trabajador en el momento de la entrevista a informar al empresario si su religión puede afectar a su actividad laboral en un momento dado.

Uno de los ejemplos que González del Río (2019) ofrece en su libro es el del mes de Ramadán en la religión islámica. Si un trabajador musulmán desempeña un cargo que requiere fuerza física y en dicho mes no va a ser capaz de rendir como en el resto del año, el empleador debería tener conocimiento de ello con antelación, pues de lo contrario el trabajador después no podrá eximirse de sus obligaciones alegando su derecho a la libertad religiosa, precisamente por no haber obrado de buena fe. También destaca en el libro el caso de la religión judía. En esta confesión el día de descanso es el sábado; por tanto, un trabajador judío debe informar al empresario de ello si su contrato también le obliga a trabajar tal día, porque si no lo hace tendrá dificultades después para poder modificarlo.

Lo más invocado por la doctrina y por la jurisprudencia para solucionar este tipo de conflictos es la llamada teoría de la acomodación razonable, que significa que en el seno de una empresa se han de adoptar las medidas necesarias para, de alguna manera, ajustar

las convicciones religiosas del trabajador al correcto desarrollo de su actividad laboral, y así evitar el llegar a un supuesto de discriminación por razón de religión (Panizo y Romo de Arce, 2015; Rojo Torrecilla, 2016). Y es que, tal y como defiende Salas Porras (2014), el derecho a la libertad religiosa ha de ser “una garantía de la pluralidad humana, base esencial para cualquier sociedad que se quiera democrática, libre y justa”.

### 6.3 Jurisprudencia

Aunque no se trata de discriminación racial en sentido estricto, en relación con ella una cuestión destacada por la doctrina jurisprudencial y que debe ser mencionada es lo dispuesto en el artículo 36.5 LOEX. En virtud de este, el hecho de que un trabajador extranjero no comunitario no disponga de permiso de trabajo y residencia no obsta para que su contrato de trabajo en España siga siendo válido y para que pueda obtener las prestaciones que le correspondan, salvo las prestaciones por desempleo. Sin embargo, hay veces que los empresarios aprovechan la no tenencia de este permiso para extinguir la relación laboral con el trabajador, pero este acude a los tribunales ejerciendo su derecho a la tutela judicial efectiva (artículo 20.1 LOEX). Esto es lo que sucede en el supuesto de hecho de la STS de 21 de junio de 2011<sup>48</sup>.

Esta Sentencia trata el caso de una mujer de origen brasileño que trabaja como camarera en un local de hostelería, cuyo dueño había sido multado por la Inspección de Trabajo al no disponer aquella del permiso de trabajo necesario (debiendo recordar que es él el que debe solicitarlo según el artículo 36.4 LOEX). Debido a esta sanción, el empresario decide despedir a la trabajadora sin valerse de ninguna de las causas establecidas en la normativa laboral, y por ello el TS declara la improcedencia del despido.

Esto mismo ocurre en la STS de 17 de septiembre de 2013<sup>49</sup>, sobre un trabajador de nacionalidad ecuatoriana, en la que el TS nombra precisamente a la Sentencia anterior y llega a la determinación de que este trabajador, aun no teniendo permiso de trabajo, tiene derecho a recibir las prestaciones correspondientes al despido improcedente que ha sufrido, pues así lo dispone el mencionado artículo 36.5 LOEX.

En cuanto al derecho a la libertad religiosa, es importante la STC 19/1985<sup>50</sup>, a la que se hace alusión en numerosas resoluciones judiciales. La parte actora es una mujer que

---

<sup>48</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de junio de 2011.

<sup>49</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de septiembre de 2013.

<sup>50</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 19/1985, de 13 de febrero de 1985.

trabaja en una empresa de estampación y que es despedida por abandono del puesto de trabajo y por ausencias sin justificación, considerando la empresa que se dan las causas

a) y b) del artículo 54.2 ET. La razón de estas faltas es que la trabajadora ha pasado a pertenecer a la Iglesia Adventista del Séptimo Día<sup>51</sup>, y sus nuevas creencias religiosas la obligan a no trabajar los sábados (cuando en el contrato de trabajo consta que el día de descanso es el domingo por el artículo 37.1 ET). Dado que el antiguo Tribunal Central de Trabajo declara la procedencia del despido, la trabajadora decide interponer un recurso de amparo ante el TC, considerando que se le ha vulnerado su derecho a la libertad religiosa del artículo 16 CE, y que el contenido esencial de tal derecho ha de prevalecer frente a sus obligaciones laborales.

En discrepancia con la recurrente el TC afirma que, aunque el respeto de un derecho fundamental como el de la libertad religiosa es indispensable para el sostenimiento del orden público, este derecho no puede ser alegado para modificar de forma unilateral las condiciones en una relación contractual, pues de lo contrario se estaría contraviniendo el principio de seguridad jurídica del artículo 9.3 CE. Y dado que en este caso existe una clara incompatibilidad entre la práctica religiosa de la recurrente y su trabajo en la empresa, el TC entiende que no ha habido discriminación por parte del empresario y por consiguiente deniega el amparo a la trabajadora.

Un supuesto similar al anterior es de la STSJ País Vasco de 15 de octubre de 2013<sup>52</sup>. Es el caso de un trabajador musulmán que comienza a ausentarse de su trabajo los viernes desde las dos de la tarde cuando su contrato de trabajo establece que su jornada finaliza a las tres y media, alegando que los viernes es el día de rezo comunitario en su religión y haciendo caso omiso a la negativa del empleador. Tras reiteradas amonestaciones, finalmente es despedido en base a las causas a) y b) del artículo 54.2 ET, y ante ello interpone una demanda de despido ante el JS. Al calificarse este despido disciplinario como procedente, interpone un recurso de suplicación ante el TSJ, defendiendo que ha sufrido discriminación por razón de religión y también por razón de raza.

Tanto el TSJ como el Ministerio Fiscal proponen que no ha existido discriminación por parte de la empresa, entre otras razones porque la jornada laboral la asume el trabajador de forma voluntaria en el momento de su contratación, y no notifica que los viernes ha de ausentarse por motivos religiosos. Y haciendo referencia a la STC 19/1985, el TSJ expone lo siguiente: "...lo que no cabe es que, escaso pasado mes y medio de su contratación, se den tales ausencias impuestas unilateralmente". En la Sentencia también se destaca que

---

<sup>51</sup> La Iglesia Adventista del Séptimo Día es una rama protestante del cristianismo, y entra dentro del Acuerdo del Estado con las Entidades Religiosas Evangélicas (Ley 24/1992), pero en la fecha de esta Sentencia todavía no existía dicho Acuerdo.

<sup>52</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 15 de octubre de 2013.

en la empresa hay otros trabajadores musulmanes y que estos no han generado ningún conflicto similar.

Es más, este trabajador no solo no compensa las horas que se ausenta, sino que además no queda probado que estas ausencias hayan sido efectivamente para acudir al rezo comunitario, y por todo ello se le desestima el recurso de suplicación. Este caso es un claro ejemplo del principio de buena fe que debe regir previamente a la contratación y que se ha señalado con anterioridad.

También es interesante la SJS 31/2017<sup>53</sup>. Esta vez se trata de una mujer que trabaja en el aeropuerto de Palma de Mallorca de cara al público (concretamente en el servicio al pasajero) y que al ser musulmana solicita el poder llevar el velo islámico (o *hiyab*) durante su jornada laboral. A pesar de que se le deniega dicha solicitud por razones de uniformidad e imagen corporativa, la trabajadora decide usar el velo igualmente, y dado que le sancionan en sucesivas ocasiones, interpone una demanda contra el empleador.

Defiende que sufre una discriminación por razón de religión invocando al artículo 16 CE, entre otras causas porque otros trabajadores del aeropuerto también portan cruces u otros símbolos del cristianismo y en cambio no son amonestados. En este caso el JS da la razón a la trabajadora, porque no existe en la empresa una norma interna que prohíba la utilización de símbolos religiosos, y porque el empresario no consigue acreditar perjuicio alguno a su imagen corporativa por el uso del *hiyab*, habiéndose generado aquí un mero rechazo.

Un supuesto distinto al anterior sería el de la STSJ La Rioja de 22 de junio de 2017<sup>59</sup>. Aquí una mujer de religión musulmana también desea usar el velo islámico durante su prestación laboral, y dado que es despedida por usarlo, decide demandar a la empresa. El JS desestima dicha demanda, y es ahí donde la trabajadora interpone un recurso de suplicación ante el TSJ. Es un supuesto distinto porque, en este caso, se trata de una empresa que se dedica a la recolección y comercialización del champiñón, y por razones de higiene, su normativa obliga a todos los trabajadores a llevar una bata y un gorro que cubran totalmente su ropa de calle y su cabello, cosa que el *hiyab* no permite al sobresalir por la parte del cuello.

La empresa posee la certificación de calidad, pero llega un momento en el que un auditor externo advierte al empresario de que pueden llegar a perder dicha certificación si este problema no cesa. Es ahí cuando se le comunica a la trabajadora que ha de dejar de portar el velo o, en su caso, llevarlo por dentro del gorro, pero ante su rebeldía la empresa decide

---

<sup>53</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social Número 1 de Palma de Mallorca 31/2017, de 6 de febrero de 2017.

<sup>59</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 22 de junio de 2017.

sancionarla y, finalmente, despedirla. En sede judicial la trabajadora manifiesta que ha sufrido discriminación por razón de religión (invocando varios preceptos como el 4.2 c) ET o el 1.2 LO 7/1980), pero el TSJ considera probado que la decisión de la empresa nada tiene que ver con una conducta discriminatoria, pues su finalidad no es otra que la de “cumplir los protocolos en materia de higiene alimentaria impuestos por la empresa certificadora de calidad”. Por lo tanto, el recurso de suplicación es desestimado.



## 7. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN O CONDICIÓN SEXUAL

### 7.1 Evolución normativa y distinción entre “orientación” y “condición” sexual

Las personas LGTBI<sup>54</sup> han sufrido tratos discriminatorios durante mucho tiempo y en todos los ámbitos, habiendo recibido protecciones específicas de forma muy reciente (Tello Pinto, 2014). Es más, el punto de partida a nivel europeo no tiene lugar hasta la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, pues en él se predica por primera vez que la orientación sexual ha de ser un motivo de discriminación prohibido, en aras a modificar el antiguo TCE. Precisamente de ahí tiene su origen el actual artículo 19 TFUE, antes mencionado.

La consolidación definitiva de esta prohibición tiene lugar con la aprobación de la Directiva 2000/78/CE, que nombra expresamente la orientación sexual en sus artículos 1 y 2.2 b) y en varios de sus considerandos como el 11 y el 12. La literatura resalta también el artículo 21.1 CDFUE, en el que la orientación sexual figura como la última razón de discriminación dispuesta.

En el caso de España, el artículo 14 CE no menciona expresamente la orientación sexual como razón de discriminación, pero se debe entender incluida en “o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, como también ocurre con otras discriminaciones aquí analizadas. Así lo confirma el TC, por ejemplo, en la STC 41/2006<sup>55</sup>, argumentando que “la orientación homosexual comparte con el resto de los supuestos mencionados en el artículo 14 CE el hecho de ser una diferencia históricamente muy arraigada...”. También, en la STC 176/2008<sup>56</sup>, en la que el TC extiende la prohibición de discriminación a un supuesto de transexualidad.

Para el ámbito de las relaciones laborales, además de las disposiciones genéricas para cualquier tipo de discriminación, se puede destacar el artículo 14 h) EBEP, que de alguna manera refuerza el respeto que se le debe a la orientación sexual de los funcionarios y su protección frente a conductas de acoso. Pero sobre todo es la normativa autonómica la que establece medidas concretas a adoptar en el terreno laboral, para así lograr una mejor integración de los trabajadores “sexualmente diversos” (Gómez Fernández, 2018). Y en

---

<sup>54</sup> Las siglas LGTBI se refieren a personas lesbianas (L), gays (G), transexuales (T), bisexuales (B) e intersexuales (I). En los últimos tiempos ha habido una tendencia a añadir más siglas, como la sigla Q, referida al género queer.

<sup>55</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 41/2006, de 13 de febrero de 2006.

<sup>56</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 176/2008, de 22 de diciembre de 2008.

este aspecto merece la pena destacar la Ley 2/2016<sup>57</sup> y la Ley 3/2016<sup>58</sup>, ambas de la Comunidad de Madrid, pues son conocidas por ser una de las más completas de España. En las dos se establecen una serie de medidas a adoptar en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial, para así promover la igualdad y la no discriminación de este colectivo y también para prevenir conductas de acoso laboral hacia el mismo.

Antes de comenzar el siguiente epígrafe, se debe aclarar lo siguiente. El título del presente apartado nombra tanto a la “orientación” como a la “condición” sexual, pues así está previsto en el artículo 17.1 ET, y para comprender la diferencia entre los dos conceptos se puede recurrir a lo dispuesto por Peñaranda Ortega y Selma Penalva (2011).

Según estas autoras, “orientación” se refiere a “atracción”, ya sea hacia personas del mismo sexo, del sexo opuesto, o ambos; mientras que “condición” es un concepto amplio que tiene que ver más con las características biológicas o genéticas del individuo, y en el que tendría por ejemplo cabida la transexualidad. No obstante, la mayor parte de la doctrina y de la jurisprudencia habitualmente trata todos los supuestos como discriminación por “orientación sexual”, incluso cuando las personas afectadas son transexuales (aunque en estos casos también se hace mención al concepto de “identidad sexual”<sup>59</sup>).



## 7.2 Análisis teórico

Si se habla de España, es cierto que en general existe un comportamiento más tolerante hacia las personas LGTBI en comparación con años atrás. Sin embargo, a día de hoy todavía siguen ocurriendo supuestos de LGTBIfobia<sup>60</sup> en el ámbito del empleo, entre otras razones por el “protagonismo tardío” (Domínguez Morales, 2020) que ha tenido la orientación sexual dentro de la tutela antidiscriminatoria.

---

<sup>57</sup> Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 98, de 26 de abril de 2016, BOE núm. 169, de 14 de julio de 2016).

<sup>58</sup> 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 (BOCM núm. 190, de 10 de agosto de 2016, BOE núm. 285, de 25 de noviembre de 2016).

<sup>59</sup> La identidad sexual o de género está definida en el artículo 3 p) Ley 3/2016 como “el sexo autopercibido por cada persona, sin que deba ser acreditado ni determinado mediante informe psicológico o médico, pudiendo corresponder o no con el sexo asignado en el momento del nacimiento, y pudiendo o no involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, atendiendo a la voluntad de la persona”.

<sup>60</sup> El artículo 3 c) Ley 3/2016 establece que la LGTBIfobia es el “rechazo, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como LGTBI”.

Un ejemplo de esto se puede encontrar en el reciente estudio empírico llevado a cabo por Moya y Moya-Garófano (2020), cuyos resultados señalan que las personas pertenecientes a este colectivo sufren, a diferencia de las personas heterosexuales, una mayor discriminación en su puesto de trabajo, generándoles una serie de consecuencias psicológicas como pueden ser el estrés laboral o la depresión.

Para entender el posible origen de este rechazo, puede resultar interesante acudir al planteamiento de Aguilar Cunill y Brunet Icart (2018) sobre el sistema de género. Para ellos, este viene a ser un sistema de poder en el que el hombre se caracteriza por su masculinidad y la mujer por su feminidad, y en el mundo laboral –ellos hacen especial hincapié en el trabajo industrial- esto es lo que tradicionalmente se ha tratado como verdaderas competencias laborales a la hora de contratar a los trabajadores. Esta “división sexual”, que es como ellos la llaman, habría llevado además a que en la sociedad la heterosexualidad y la heteronormatividad hayan sido siempre concebidas como “lo natural”.

Para luchar contra esta discriminación en el trabajo, la literatura coincide en que la clave es la adopción de políticas en las empresas para hacer de ellas lugares de trabajo más inclusivos (Martínez Barroso, 2020), junto a una mayor difusión de información sobre el colectivo LGTBI para aumentar la concienciación. Tello Pinto (2014), por su parte, habla de lo útil que es la negociación colectiva para evitar que se produzca este trato desigual, teniendo en cuenta que los Convenios Colectivos son normas jurídicas (pues el artículo 37.1 CE les otorga fuerza vinculante) y que como tal forman parte del sistema de fuentes del Derecho Laboral (artículo 3.1 b) ET).

No solo las personas que integran el colectivo LGTBI pueden ser víctimas de discriminación, sino también las que se perciben como pertenecientes a dicho colectivo sin serlo y las que de alguna manera están vinculadas con aquellas. Estos fenómenos se conocen como persecución por errónea percepción y persecución por asociación, presentando el segundo de ellos ciertas similitudes con la discriminación por asociación que se ha expuesto en el apartado de “Discriminación por razón de discapacidad”.

Las dos conductas anteriores las explica Micheletto (2019), quien defiende que ambas permiten comprender mejor la LGTBIfobia aún existente en la sociedad. La persecución por errónea apreciación se suele producir por la vestimenta, la forma de ser o los gustos de la persona afectada, que en realidad es heterosexual. La segunda, en cambio, tiene lugar cuando un individuo heterosexual tiene algún familiar o amigo perteneciente al colectivo y por el hecho de contarle abiertamente recibe rechazo. Es importante resaltar sobre todo la segunda situación en este análisis porque, tal y como afirma esta autora, tiene su origen en el ámbito del empleo, al ser planteada por primera vez en la justicia laboral británica a finales del siglo XX.

### 7.3 Jurisprudencia y mención especial a la STJUE de 23 de abril de 2020

Los supuestos que pueden darse en la práctica en lo relativo a la discriminación por orientación sexual son variados. Uno puede ser, por ejemplo, el de la STSJ Asturias de 13 de diciembre de 2016<sup>61</sup>. La parte actora es un hombre, Don Cayetano, que trabaja como monitor en un gimnasio con un contrato temporal y a tiempo parcial. Su homosexualidad es conocida tanto por su empleador como por el resto de trabajadores y clientes del gimnasio, y en los antecedentes de hecho se destacan tres acontecimientos importantes que están relacionados con este aspecto.

El primero es que, en un momento dado, una empleada del gimnasio le pregunta si su delgadez se debe a que padece la enfermedad del SIDA. El segundo es que este trabajador se apunta en una hoja para confirmar su asistencia a la tradicional cena de empresa de Navidad, escribiendo su nombre y al lado “monitor”, y alguien del entorno del gimnasio añade la letra “a” para que se lea “monitora”. El tercero es que el empleador comienza a recibir quejas de ciertos clientes sobre Don Cayetano, pero los motivos de las mismas resultan ser un tanto ambiguos.

Estas situaciones llevan a Don Cayetano a ser diagnosticado de ansiedad, llegando incluso a estar de baja cerca de una semana. Sin embargo, once días después de haber vuelto a su puesto, se le entrega una carta de despido en la que se alega que el desempeño de su trabajo no cumple con los requerimientos del gimnasio. Ante esto Don Cayetano interpone demanda de despido ante el JS, solicitando que se declare nulo dicho despido por ser discriminatorio. Esta pretensión se desestima al no haberse encontrado indicios de discriminación por orientación sexual, aunque sí que se declara la improcedencia del despido por la escasa concreción de las razones del mismo.

Es entonces cuando Don Cayetano decide recurrir en suplicación, defendiendo que la empresa ha vulnerado los artículos 4.2 c) y 17.1 ET e insistiendo en la nulidad de su despido. Aquí el TSJ sí que aprecia suficientes indicios de discriminación por la orientación sexual del recurrente, y por tanto la empresa ha de probar que el despido obedece únicamente a razones laborales. Y dado que los argumentos del empleador no son convincentes, en esta Sentencia se establece que “esa genérica explicación no resulta suficiente para neutralizar el panorama indiciario de que el despido podría estar relacionado con la orientación homosexual del actor...”. Finalmente se declara la nulidad del despido y se condena al empresario a readmitir a Don Cayetano.

---

<sup>61</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 13 de diciembre de 2016.

El supuesto de hecho de la STSJ Cataluña de 19 de junio de 2018<sup>62</sup> también es llamativo. Doña Lorena trabaja como auxiliar administrativa en una empresa dedicada a la seguridad privada, con contrato indefinido y jornada completa. En diciembre de 2015 contrae matrimonio con una mujer, sometiéndose por esas fechas a métodos de reproducción asistida para quedarse embarazada. Casualmente, en enero de 2016 su empleadora le comunica su despido disciplinario por haber cometido una falta muy grave de “disminución voluntaria y continuada” de su rendimiento laboral, figurando dicha conducta en el Convenio Colectivo para empresas de seguridad privada.

Puesto que en la Sentencia de instancia se declara el despido como improcedente pero no como nulo –al entenderse que la trabajadora no ha aportado indicios suficientes de discriminación- Doña Lorena interpone recurso de suplicación ante el TSJ, alegando un incumplimiento por parte de la empresa del artículo 14 CE. En concreto, la recurrente defiende que ha sufrido no solo discriminación por su orientación sexual (al haberse casado con una mujer poco antes del despido), sino también por razón de sexo ya que, según dice, en ese momento es una mujer que se está sometiendo a tratamientos para tener un hijo.

A la vista de los hechos el TSJ no encuentra ningún indicio de discriminación por razón de sexo por parte de la empresa, entre otros motivos porque no queda acreditado que la empleadora fuese conocedora de los tratamientos a los que se estaba sometiendo su empleada. Es más, Doña Lorena consigue quedarse embarazada, pero esto sucede en febrero de 2016, es decir, un mes después de su despido. Sin embargo, sí que aprecia indicios de discriminación por orientación sexual, sobre todo por la existencia de una “llamativa conexión temporal” entre el matrimonio de la trabajadora con una mujer y la decisión de despedirla.

Debido a que la empresa no consigue acreditar ningún incumplimiento contractual por parte de Doña Lorena, el TSJ concluye que esto no hace más que corroborar el “panorama discriminatorio”, invocando el principio de igualdad del artículo 14 CE. No obstante, el recurso de suplicación no se estima íntegramente, sino solo parcialmente, y el fallo confirma la Sentencia de instancia efectuando una mera aclaración de que la recurrente ha sido víctima de discriminación por orientación sexual y que la empresa ha de “estar y pasar por tal declaración”.

En lo que respecta a la identidad sexual o de género, la doctrina jurisprudencial tiende a resaltar la SJS 142/2007<sup>63</sup>, en la que la parte actora es una mujer transexual de nombre María Virtudes, aunque en el momento del litigio todavía figura su nombre anterior

---

<sup>62</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 19 de junio de 2018.

<sup>63</sup> Sentencia del Juzgado de lo Social Número 18 de Barcelona 142/2007, de 26 de marzo de 2007. <sup>70</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 24 de junio de 2020.

(Óscar) en su DNI. Esta mujer es contratada para trabajar como cuidadora en una residencia de ancianos a partir del 17 enero de 2007, habiendo sido advertidas las demás empleadas de que carece de experiencia previa y de que, por tanto, han de tener paciencia con ella mientras le enseñan a desempeñar el trabajo. Se trata de un contrato eventual por circunstancias de la producción -en teoría finaliza el 16 de abril de 2007- y en él se establece que el periodo de prueba tendrá una duración de treinta días.

Inesperadamente, María Virtudes recibe el 26 de enero una carta de despido en la que se le notifica que la empresa da por finalizado su contrato de trabajo por no haber superado el periodo de prueba. Al parecer, algunas compañeras habían denunciado su falta de adaptación al puesto de trabajo y su trato descortés a los ancianos de la residencia. La empresa reconoce la improcedencia del despido, pero la trabajadora considera que la causa del mismo no es otra que su condición de transexual, por lo que decide interponer demanda de despido para que se declare la nulidad del mismo.

El JS estima la pretensión de María Virtudes, entendiendo que se trata de un caso de discriminación y que se han infringido tanto el artículo 14 CE como el artículo 17.1 ET. En la Sentencia se expone que, no solo el despido tiene lugar nueve días después de haber comenzado a trabajar en la residencia (de los cuales solo siete son de trabajo efectivo), sino que además no se le había convocado a la trabajadora a la firma de su contrato, cuando “habitualmente los contratos de trabajo son presentados a los trabajadores para su firma a los tres días”.

También se afirma en la Sentencia que la empresa era consciente de su falta de experiencia en el momento de la contratación, y que nueve días no son suficientes para apreciar un progreso en este sentido. Por lo tanto, dado que los indicios de discriminación quedan acreditados y que la empresa no es capaz de probar que el despido obedece a causas puramente laborales, este es declarado nulo en virtud del artículo 55.5 ET, y se condena a la empresa a readmitir inmediatamente a María Virtudes en las mismas condiciones.

A pesar de que en ella se desestima el recurso de suplicación interpuesto, la STSJ Andalucía de 24 de junio de 2020<sup>70</sup> es interesante porque evidencia la LGTBIfobia que existe todavía en la actualidad. La recurrente es una mujer transexual, Doña Belén, que trabaja en el Museo Arqueológico de Córdoba en atención al público. Al ser despedida, entiende que la causa es su transexualidad (vulnerando esto el artículo 14 CE y el artículo 17.1 ET) y solicita que se declare la nulidad del despido por ser discriminatorio, en base al artículo 55.5 ET. Se desestima su pretensión, pues no queda acreditada la discriminación, pero sí queda probado en los antecedentes de hecho un evento importante. Y es que la recurrente había solicitado en el Museo, una vez comenzada su transición, que se le llamara por el nombre de Belén, pero varios compañeros (incluida la Directora del Museo) se negaron a hacerlo, pues todavía no constaba ese nombre en su DNI. Este

comportamiento ha llamado la atención de la doctrina jurisprudencial, y por ello esta Sentencia suele ser nombrada para ejemplificar la discriminación por orientación sexual en el ámbito laboral.

Últimamente la doctrina destaca la STJUE de 23 de abril de 2020<sup>64</sup>. El origen de la controversia es la intervención de un prestigioso abogado italiano en un programa de radio, en el que declara que nunca contrataría para trabajar en su despacho a personas con orientación homosexual. Ante esta manifestación, una asociación de defensa de los derechos del colectivo LGTBI decide demandarle ante el Tribunal de Bérgamo, defendiendo que se trata de un supuesto de discriminación por orientación sexual en el empleo. Al estimarse la demanda, el abogado decide recurrir ante el Tribunal de Apelación de Brescia, y al no tener éxito con tal recurso, finalmente interpone recurso de casación ante el TJUE.

El recurrente alega que se le ha vulnerado su derecho a la libertad de expresión, a lo que el TJUE responde que este no es un derecho absoluto, sino que puede estar sujeto a ciertos límites si así lo requiere el interés general y siempre que se respete el principio de proporcionalidad. Esto es precisamente lo que ocurriría en el presente caso, y el TJUE resuelve que las declaraciones de este abogado suponen una discriminación por orientación sexual en el entorno laboral y que, por tanto, vulneran la finalidad de la Directiva 2000/78/CE.

La conclusión que se puede extraer de esta Sentencia es que, a nivel europeo, la Directiva 2000/78/CE se extiende también a lo que no es una relación laboral en sentido estricto, para así garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo (Castellano Burguillo, 2021). Y es que, tal y como expresa el TJUE en dicha resolución, la exteriorización de opiniones que son discriminatorias por parte de un empleador (como sucede en este caso) puede desalentar a trabajadores potenciales a que demanden un puesto de trabajo en su empresa, lo que puede dar lugar a la llamada autoexclusión (Gómez Fernández, 2018) de las personas homosexuales.

## **8. DISCRIMINACIÓN 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 TRABAJO Y NO DISCRIMINACIÓN**

---

<sup>64</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 23 de abril de 2020.

En los supuestos discriminatorios anteriores se observa que la jurisprudencia tiende a invocar al artículo 14 CE, ya que se produce una vulneración del derecho fundamental a la igualdad. Sin embargo, en este supuesto concreto, la discriminación tiene como resultado una vulneración del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 CE, tal y como se plasma en el Fundamento Jurídico 3º de la STC 14/1993<sup>65</sup>: “...puede resultar vulnerado dicho derecho cuando el ejercicio del mismo produzca como consecuencia una sanción que responda a una conducta de represalia por parte del empresario”.

Por tanto, del derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador se deriva una garantía de indemnidad a su favor, que se traduce en un derecho a no sufrir represalias por parte de su empleador *a posteriori*. Además, la jurisprudencia defiende que esta garantía no solo abarca las acciones judiciales emprendidas, sino también todas las posibles actuaciones anteriores a aquellas. En esta línea, cabe mencionar la STC 55/2004<sup>66</sup>: “La garantía de indemnidad del art. 24.1 CE cubre, en consecuencia, todo acto procesal o preprocesal necesario para acceder a los Tribunales de Justicia...” (Fundamento Jurídico 2º). Aunque, lo cierto es que la “pieza paradigmática” (Folgosó Olmo, 2020) de esta garantía en la práctica suele ser la acción judicial.

La garantía de indemnidad ha de ser respetada en todos los ámbitos, no solo el laboral, y con independencia del tipo de pretensión que hubiese tenido la persona afectada. Pero, teniendo en cuenta que el presente trabajo ha de ceñirse a supuestos en los que un trabajador haya pretendido el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación por parte de su empresario y que este haya adoptado represalias en su contra por ese motivo (artículo 17.1 ET), resulta un tanto complicado encontrar casos reales tan concretos. No obstante, a nivel europeo ha de destacarse la STJCE de 22 de septiembre de 1998<sup>67</sup> (caso Coote), que sí que versa sobre un supuesto de hecho de este tipo.

En este litigio la parte actora es la señora Coote, y la parte demandada una empresa británica en la que había prestado sus servicios cinco años antes. El origen de la controversia se sitúa en el momento en que, cuando ella todavía trabajaba en la empresa, se quedó embarazada, siendo al poco tiempo despedida. Ante ello la señora Coote decidió demandar a su empresario porque consideraba que había sufrido una discriminación por razón de sexo a causa de su embarazo, aunque finalmente la relación laboral se extinguió por mutuo acuerdo entre las partes. Pero ahora, cinco años después, la señora Coote desea que esta empresa envíe referencias positivas a una agencia de colocación a la que ha acudido para encontrar empleo, a lo que la empresa le responde que no. Por ello, ha

---

<sup>65</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 14/1993, de 18 de enero de 1993.

<sup>66</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional 55/2004, de 19 de abril de 2004.

<sup>67</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 22 de septiembre de 1998.

decidido demandarla de nuevo, pues entiende que esta negativa no es más que una represalia por la acción judicial que ejerció en su momento.

En Reino Unido esta demanda se desestima, ya que la relación laboral entre la demandante y la demandada ya ha concluido años atrás. Sin embargo, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) apoya la pretensión de la señora Coote y defiende que el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores también comprende las represalias adoptadas por una empresa cuando la relación laboral ya se ha extinguido, determinando que todos los Estados miembros deben incorporar este asunto en sus ordenamientos jurídicos internos. En este sentido, Sierra Hernáiz (1998) expone que:

“La novedad de esta Sentencia radica en que refuerza la protección del derecho a la tutela judicial efectiva en el ordenamiento jurídico comunitario, ya que comprende cualquier tipo de actos y conductas empresariales de represión por el ejercicio de un derecho del trabajador con independencia del momento en que se produzcan (antes, durante y después de la relación laboral)”.

## **9. OTROS SUPUESTOS DE DISCRIMINACIÓN**

Hemos analizado los supuestos que considero se producen con mayor frecuencia en el ámbito de las relaciones laborales, sin embargo, junto estos supuestos se producen otros que tan sólo me limitaré a enumerar y reseñar brevemente porque su estudio podría ser objeto de otro trabajo:

### **Discriminación por razón de estado civil.**

El estado civil de las personas está mencionado en diversos preceptos legales, sobre todo en el ámbito del Derecho Civil. En este sentido, el artículo 9.1 C.C. establece que la ley personal de las personas físicas (que es la de su nacionalidad) rige su estado civil. Y, por ejemplo, los artículos 2.2, 4, 5.1, y 11 b) de la Ley de Registro Civil versan sobre la inscripción en el Registro Civil de los hechos y los actos referidos al estado civil y a otras circunstancias de la persona.

En el marco laboral, además de los preceptos mencionados que prohíben la discriminación por razón de estado civil (artículos 4.2 c) y 17.1 E.T.), el artículo 8.4 ET dispone que el estado civil de los trabajadores forma parte de su intimidad personal, y por ende queda protegido por la LO 1/1982, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

### **Discriminación por razón de condición social.**

Centrando el tema en el ámbito socioeconómico, se trata de examinar el rechazo que las personas con escasos recursos económicos tienden a sufrir en distintos ámbitos, entre ellos el del trabajo. Esta situación se conoce con el nombre de aporofobia, y está definido en el artículo 4 d) de la Ley 19/2020: “El rechazo, el desprecio o el odio hacia las personas pobres, sin techo o sin hogar”.

## **Discriminación por razón de ideas políticas.**

Las personas tienen derecho a tener su propia ideología política, a manifestarse y, sobre todo, a elegir a sus representantes políticos a través del voto. Todos estos derechos fundamentales, establecidos en el artículo 16.1 CE (derecho a la libertad ideológica), en el art. 20.1 a) CE (derechos a la libertad de expresión) y en el 23.1 (derechos de sufragio activo).

Los trabajadores no pueden ser impedidos de tales derechos, pues forman parte de su identidad y, además, el ejercerlos contribuye a fortalecer los cimientos de la democracia. Ya en STC 20/1990, de 15 de febrero, se expone que el derecho a la libertad ideológica es esencial para hacer efectivos los valores superiores del artículo 1.1 CE, en concreto el de pluralismo político.

## **Discriminación por razón de adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.**

En primer lugar, se debe partir del artículo 7 CE, que reconoce a los sindicatos como organizaciones encargadas de defender y promocionar los intereses de los trabajadores. Después, se ha de tener presente el derecho a la libertad sindical, que es un derecho fundamental y que está recogido en el artículo 28.1 CE. Su desarrollo lo lleva a cabo la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, cuyo artículo 1.1 dispone que: “todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”. Pero a pesar de ese “todos”, existen peculiaridades para determinados colectivos, como por ejemplo para los Jeces, Magistrados y Fiscales, que no pueden afiliarse a ningún sindicato durante el tiempo que se encuentren en activo.

## **Discriminación por razón de lengua dentro del Estado español.**

Más de la cuarta parte de los españoles practica otra lengua además de la castellana, como puede ser el catalán, el euskera o el valenciano. Esta coexistencia de lenguas da lugar a que en España haya una mayor probabilidad de discriminación en el empleo por razón de lengua que en otros países, de ahí su reflejo en el art. 17.1 ET. Además, el artículo 314 CP resulta todavía más esclarecedor que el precepto anterior cuando nombra como motivo de discriminación en el trabajo “el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español”.

Lo más probable es que se produzca un trato discriminatorio de este tipo en el acceso al empleo (ya sea privado o público) dentro de una determinada Comunidad Autónoma por no conocer o hablar con fluidez su lengua oficial. En los últimos tiempos, es sobre todo la lengua catalana la que suele generar mayor controversia. Por ejemplo, se han visto ofertas de empleo en Cataluña en las que figura el requisito de “catalán nativo” para poder acceder al puesto, en un claro ejemplo de discriminar a todos aquellos que no han nacido en dicha Comunidad pero han aprendido el catalán.

## 10. CONCLUSIONES

Son muchos los motivos de discriminación establecidos en el artículo 17.1 ET, pudiendo incluso llegarse a pensar que algunos de ellos no tienen trascendencia o que ni siquiera ocurren. Sin embargo, en la práctica es común que los empresarios se aferren a su derecho a la libertad de empresa y lo lleven hasta las últimas consecuencias, dando lugar a que en las relaciones laborales los casos de discriminación sean múltiples y variados, tal y como se ha constatado en todos los apartados anteriores. Por ello, es posible afirmar que la normativa laboral existente sobre la tutela antidiscriminatoria de los trabajadores es necesaria, y que debe ser revisada y modificada con el paso del tiempo.

Además, se ha podido comprobar que en España se sigue la misma línea que la legislación europea, especialmente en lo relativo a los supuestos excepcionales que no se han de considerar como discriminatorios en el seno de una empresa. De hecho, varias de las resoluciones españolas que se han mencionado muestran que en ocasiones al trabajador se le desestima su pretensión de que la conducta de su empleador o su despido sean calificados como nulos, ya que a raíz de la inversión de la carga de la prueba aquel consigue demostrar que su actuación posee una justificación razonable. Pero, al margen de esto último, lo que ha quedado patente a lo largo del presente análisis es que los derechos fundamentales de los trabajadores prevalecen cuando entran en colisión con aquella libertad de empresa.

Teniendo presente lo anterior, para evitar que se produzca una discriminación en el trabajo puede resultar útil -y así lo plantea también la literatura- que sean las propias empresas las que fomenten la igualdad mediante la llamada responsabilidad social corporativa, algo que además puede mejorar considerablemente su reputación. O, quizá, que sean también ellas (y no solo los representantes de los trabajadores) las que durante la negociación colectiva muestren su preocupación sobre este tipo de conductas, y de esta manera contribuir de forma conjunta a un empleo más inclusivo en el que no se rechace todo lo que puede resultar atípico o fuera de lo convencional.

Y es que, a la vista de la doctrina y de la jurisprudencia que se han destacado, se puede apreciar la gran cantidad de prejuicios que se encuentran aún arraigados en la sociedad y la repercusión que tienen en el ámbito laboral. En este sentido el presente trabajo tiene la finalidad de influir en el comportamiento de todas aquellas personas que lo lean, intentando que su compromiso social se incremente y que, sobre todo, sean conscientes de que todos y cada uno de nosotros somos titulares del derecho a trabajar en condiciones de igualdad. Si se confía en lo que afirma Cortina (2017) acerca de que el cerebro del ser humano se puede moldear, no cabe duda de que este objetivo se conseguirá.

## BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Cunill, C. y Brunet Icart, I. (2018). Masculinidad y trabajo industrial. Una exploración de sus vínculos. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, (40), 115-137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6728102>

Aguilar Idáñez, M.J. y Buraschi, D. (2014). Discriminación por origen social. En A.P. Baylos Grau (Ed.), C.F. Thomé (Ed.) y R. García Schwarz (Ed.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (745-749). Tirant lo Blanch.

Aguilera Rull, A. (2007). Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* y en el Proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

*InDret: Revista per a l'anàlisi del Dret*, (1), 396-413. <https://www.raco.cat/index.php/InDret/article/view/78708/102784>

Alameda Castillo, M.T. (2013). *Estadios previos al contrato de trabajo y discriminación*. Aranzadi.

Albaladejo, M. (2002). *Derecho Civil I. Introducción y parte general*. Editorial Bosch.

Alcázar Ortiz, S. (2020). De nuevo sobre la discriminación por discapacidad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 387/2020, de 22 de mayo de 2020. *Revista de Derecho Laboral vLex*, (1), 91-99. [https://2019-vlexcom.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES/De+nuevo+sobre+la+discriminación+por+discapacidad.+Comentario+a+la+Sentencia+del+Tribunal+Supremo+\(Sala+de+lo+Social%2C+Sección+1ª\)+núm.+387%2F2020%2C+de+22+de+mayo+de+2020/WW/vi d/852995843](https://2019-vlexcom.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES/De+nuevo+sobre+la+discriminación+por+discapacidad.+Comentario+a+la+Sentencia+del+Tribunal+Supremo+(Sala+de+lo+Social%2C+Sección+1ª)+núm.+387%2F2020%2C+de+22+de+mayo+de+2020/WW/vi d/852995843)

Antón Morón, A. (2013). Igualdad y libertad: fundamentos de la justicia social. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 2(1), 173-194. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13541/63663\\_10.pdf?sequence=1](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13541/63663_10.pdf?sequence=1)

Arastey Sahún, M.L. (2016). Jurisprudencia laboral en materia de libertad religiosa. En F. Camas Rodas (Ed.), *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral* (153-174). Bomarzo.

Aretxabala, M.E. y Oiarzabal, P. (2014). Economía social y solidaria como contexto clave para apoyar al Estado de Bienestar gracias a su impulso en la activación laboral del colectivo de inmigrantes internacional. *Gezki: Revista Vasca de Economía Social*, (10), 125-148. <https://ojs.ehu.eus/index.php/gezki/article/view/12753>

Barberá, T., Dema, C.M., Estellés, S. y Devece, C. (7-9 de septiembre, 2011). *Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal* [Comunicación en congreso]. XV Congreso de Ingeniería de Organización, Cartagena.

[http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion\\_del\\_trabajo/986-995.pdf](http://www.adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf)

Blasi Casagran, C. (2010). La protección de los Derechos Fundamentales en el Tratado de Lisboa. *Quaderns de treball*, (51), 1-58.

[https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2011/hdl\\_2072\\_169866/51.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/estudis/2011/hdl_2072_169866/51.pdf)

Borrillo, D. (2013). Elementos para una teoría general de la igualdad y la no discriminación a partir de la experiencia del derecho europeo. *Derecho PUCP*, (71), 543-556. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/8913>

Burgueño, J. (2002). El mapa escondido: las lenguas de España. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (34), 171-192. <https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/288/3413.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bustos Bottai, R. (2007). Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva. *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política*, (6), 127-147. <https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/8814/?sequence=1>

Cachón, L. (1999). *Prevenir el racismo en el trabajo en España*. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).

Cachón, L. (2012). Racismo y lucha contra el racismo: notas sobre la “estrategia integral” española contra el racismo. *Razón y fe*, 265(1364-1363), 391-403. <https://revistas.comillas.edu/index.php/razonyfe/article/view/9993/9392>

Camós Victoria, I. (2016). La gestión de la diversidad religiosa en el ámbito del empleo y las empresas de tendencia. En F. Camas Rodas (Ed.), *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral* (53-80). Bomarzo.

Carmona Cuenca, E. (1994). El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista de Estudios Políticos*, (84), 265-285. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=27265>

Carrancio Baños, C. (2018). El techo de cristal en el sector público: acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *RES: Revista Española de Sociología*, 27(3), 475-489. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7367556>

Casillas Bayo, J. (15 de enero, 2021). Ciudadanos denuncia en Europa otra discriminación al castellano en Cataluña. *ABC*. [https://www.abc.es/sociedad/abc-ciudadanos-denuncia-europa-otra-discriminacion-castellano-cataluna202101151502\\_noticia.html](https://www.abc.es/sociedad/abc-ciudadanos-denuncia-europa-otra-discriminacion-castellano-cataluna202101151502_noticia.html)

Castellano Burguillo, E. (2006). Discriminación desfavorable por razón de la edad. Sentencia comentada: STSJ de Cataluña, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 10 de noviembre de 2006. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, (4), 3214-3219. [https://insignis-aranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc5000001799f384bc637e37748&marginal=BIB\2006\2781&docguid=I7a7d314014ea11dca6520100000000&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc5000001799f384bc637e37748&marginal=BIB\2006\2781&docguid=I7a7d314014ea11dca6520100000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Castellano Burguillo, E. (2021). Discriminación por orientación sexual y libertad de expresión. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 23 de abril de 2020, asunto C-507/18. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (238), 281-290. [https://insignis-aranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc600000179a58f1c89b7894680&marginal=BIB\2021\1044&docguid=I9a8fd8e0682111eba622f310a4750f05&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc600000179a58f1c89b7894680&marginal=BIB\2021\1044&docguid=I9a8fd8e0682111eba622f310a4750f05&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Castellano Suárez, M.A. (2000). La garantía de indemnidad. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas*, (5), 53-57. [https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/8074/2/0233586\\_00005\\_0004.pdf](https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/8074/2/0233586_00005_0004.pdf)

Catalá Pellón, A. (2010). Discriminación múltiple por razón de género y pertenencia a minoría étnica. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, (26), 6-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3212120>

Cepeda González, M.I. (2017). Discriminación por sexo en el acceso al empleo público: caso de España. *Revista Internacional de Pensamiento Político*, 12, 333-343. <https://upo.es/revistas/index.php/ripp/article/view/3241/2519>

Congreso de los Diputados [@Congreso\_Es]. (20 de mayo, 2021). *El Pleno aprueba la Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, con la incorporación de enmiendas del @Senadoesp* [Tuit]. Twitter. [https://twitter.com/Congreso\\_Es/status/1395394107380535298](https://twitter.com/Congreso_Es/status/1395394107380535298)

Cordero Gordillo, V. (2011). *Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*. Tirant lo Blanch.

Correa Carrasco, M. (2007). Mercado de trabajo y principio de igualdad. *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, (20), 71-96. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2529/B15209994.pdf?sequence=1>

Cortázar, A. (9 de febrero, 2018). Ciudadanos plantea prohibir el catalán, euskera y gallego como requisito para ser funcionario. *El Boletín*. <https://www.elboletin.com/ciudadanos-plantea-prohibir-el-catalan-euskera-y-galegocomo-requisito-para-ser-funcionario/>

Cortina, A. (2017). *Aporofobia, el rechazo al pobre: un desafío para la democracia*. Paidós.

Cremonte, M. (2014). Prácticas antisindicales. En A.P. Baylos Grau (Ed.), C.F. Thomé (Ed.) y R. García Schwarz (Ed.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (1695-1696). Tirant lo Blanch.

De Fuentes García-Romero de Tejada, C. (2016). Selección de personal y discapacidad. Especial referencia a las personas con trastorno mental grave. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (185), 155-192. [https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc5000001799f993a76f458fe3a&marginal=BIB\2016\915&docguid=Iddca2c90dcf911e5b4d2010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefineRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=#](https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc5000001799f993a76f458fe3a&marginal=BIB\2016\915&docguid=Iddca2c90dcf911e5b4d2010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefineRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=#)

De la Cuadra, B. (21 de agosto, 1987). Discriminación por el estado civil. *El País*. [https://elpais.com/diario/1987/08/21/sociedad/556495203\\_850215.html](https://elpais.com/diario/1987/08/21/sociedad/556495203_850215.html)

De la Puebla Pinilla, A., de Sande Pérez-Bedmar, M., Espín Sáez, M., García Salas, A.I. y Muñoz Ruiz, A.B. (2017). *Esquemas de Derecho del Trabajo II. Derecho Sindical*. Tirant lo Blanch.

De Val Tena, A.L. (1994). Las empresas de tendencia ante el Derecho del Trabajo: libertad ideológica y contrato de trabajo. *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, (2), 177-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=229694>

Domínguez Morales, A. (2020). Un nuevo episodio de discriminación por orientación sexual en el acceso al empleo: comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 23 de abril de 2020. *Revista de Derecho Social*, (90), 127-150. [https://2019-vlex-](https://2019-vlex-com.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES,CA,MX,AR,BO,BR,PE,PY,EC,CO,V E,UY,PA,PT,IT,DE,BE,GB/Un+nuevo+episodio+de+discriminación+por+orientación+sexual+en+el+acceso+al+empleo%3A+comentario+a+la+Sentencia+del+Tribunal+de+Justicia+de+la+Unión+Europea%2C+de+23+de+abril+de+2020/WW/vid/846357076)

[com.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES,CA,MX,AR,BO,BR,PE,PY,EC,CO,V E,UY,PA,PT,IT,DE,BE,GB/Un+nuevo+episodio+de+discriminación+por+orientación+sexual+en+el+acceso+al+empleo%3A+comentario+a+la+Sentencia+del+Tribunal+de+Justicia+de+la+Unión+Europea%2C+de+23+de+abril+de+2020/WW/vid/846357076](https://2019-vlex-com.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES,CA,MX,AR,BO,BR,PE,PY,EC,CO,V E,UY,PA,PT,IT,DE,BE,GB/Un+nuevo+episodio+de+discriminación+por+orientación+sexual+en+el+acceso+al+empleo%3A+comentario+a+la+Sentencia+del+Tribunal+de+Justicia+de+la+Unión+Europea%2C+de+23+de+abril+de+2020/WW/vid/846357076)

Fernández-Costales Muñiz, J. (2015). Pobreza y exclusión social en el Derecho Comunitario y comparado. En J.J. Fernández Domínguez (Ed.), *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social* (49-63). Tirant lo Blanch.

Fernández Docampo, M.B. (2014). La salud del trabajador como causa de discriminación. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (162), 71-94. [https://insignis-aranzadigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc5000001799fa4e4d115ff9310&marginal=BIB\2014\627&docguid=I0a628d30a99c11e3b944010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationships Type=documentRetrieval&global-result-](https://insignis-aranzadigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc5000001799fa4e4d115ff9310&marginal=BIB\2014\627&docguid=I0a628d30a99c11e3b944010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationships Type=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Fernández Martínez, S. (2019). Trabajadores especialmente sensibles, discriminación por discapacidad y despido objetivo. *IUSLabor*, (3), 156-172. <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/362128/456692>

Ferrando García, F.M. (2020). La circunstancia de parentesco en la tutela antidiscriminatoria laboral. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 1(2), 89-108. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5540/3915>

Flores González, C. (23 de marzo, 2021). Lenguas que se hablan en España. *Tatutrad*. <https://tatutrad.net/lenguas-que-se-hablan-en-espana/>

Folgooso Olmo, A. (2020). *La garantía de indemnidad* [Tesis doctoral, Universidad de Murcia]. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/97301/1/Antonio%20Folgooso%20Olmo%20Tesis%20Doctoral.pdf>

García Añón, J. (1999). El principio de igualdad y las políticas de acción afirmativa. Algunos problemas de la dogmática jurídica y el Derecho Europeo. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, (2), 6-7. <https://www.uv.es/CEFD/2/garcia.html?iframe=true&width=90%25&height=90%25>

García-Cuevas Roque, E. (2015). La igualdad constitucional y la interdicción de la discriminación. *RDUNED: Revista de Derecho UNED*, 16, 239-274. <http://espacio.uned.es/fez/view/bibliuned:RDUNED-2015-16-7060>

García-Izquierdo, A.L. y García-Izquierdo, M. (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(1), 111-138. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317574007.pdf>

Gil Ruiz, J.M. (2017). En torno al artículo 14 de la CEDH: concepto, jurisprudencia y nuevos desafíos de (y ante) el Consejo de Europa. *Quaestio Iuris*, 10(2), 919-954. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/quaestioiuris/article/view/27702>

Godínez Vargas, A. (2014). Discriminación por opinión política. En A.P. Baylos Grau (Ed.), C.F. Thomé (Ed.) y R. García Schwarz (Ed.), *Diccionario Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (739-744). Tirant lo Blanch.

Gómez Fernández, I. (2018). La diversidad sexual como causa (prohibida) de discriminación laboral. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (3), 89-120. [https://insignisaranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9b0000017998be2eab60ac26e3&marginal=BIB\2018\7540&docguid=I1452b090393a11e8a206010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignisaranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9b0000017998be2eab60ac26e3&marginal=BIB\2018\7540&docguid=I1452b090393a11e8a206010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

González del Río, J.M. (2019). *La libertad religiosa del trabajador*. Tirant lo Blanch.

González Ortega, S. (2001). La discriminación por razón de la edad. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, (59), 93-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2852234>

Gutiérrez Colominas, D. (2019). La difusa frontera entre la protección antidiscriminatoria por razón de discapacidad y la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras especialmente sensibles. Comentario de la STJUE de 11 de septiembre de 2019, DW, C-397/18, EU:C:2019:703. *Revista de Derecho Social*, (87), 131-139. <https://2019-vlex-com.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES/La+difusa+frontera+entre+la+protección+antidiscriminatoria+por+razón+de+discapacidad+y+la+protección+de+la+seguridad+y+salud+en+el+trabajo+de+las+personas+trabajadoras+especialmente+sensibles/WW/vid/829420617>

Ibáñez González, M., Lezaun Barreras, Z., Serrano Argüeso, M. y Tomás Martínez, G. (2007). *Acoso sexual en el ámbito laboral*. Universidad de Deusto.

Jimena Quesada, L. (2009). La Carta Social Europea y la Unión Europea. *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, (13), 389-407. [https://www.peacepalacelibrary.nl/ebooks/files/REDF\\_Jimena-Quesada\\_Carta-SocialEuropea.pdf](https://www.peacepalacelibrary.nl/ebooks/files/REDF_Jimena-Quesada_Carta-SocialEuropea.pdf)

Jiménez Campo, J. (1983). La igualdad jurídica como límite frente al legislador. *Revista Española de Derecho Constitucional*, (9), 71-114. [https://www.jstor.org/stable/pdf/44203469.pdf?ab\\_segments=0%252FSYC5878%252Fafter3&refreqid=excelsior%3A3b114d05dcae2e5e7e83d05dbd94ecba](https://www.jstor.org/stable/pdf/44203469.pdf?ab_segments=0%252FSYC5878%252Fafter3&refreqid=excelsior%3A3b114d05dcae2e5e7e83d05dbd94ecba)

Martín Jiménez, R. (2012). Despido colectivo y discriminación sindical. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 4(9), 59-74. [https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc600000179ad76173ab78a38a1&marginal=BIB\2012\50&docguid=If29994b0313311e1a827010000000000&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=2&epos=2&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc600000179ad76173ab78a38a1&marginal=BIB\2012\50&docguid=If29994b0313311e1a827010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=2&epos=2&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Martín Urriza, C. (2006). Una comparación entre el salario de los trabajadores españoles y extranjeros. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (61), 61-76. <https://vlex.es/vid/comparacion-salario-trabajadores-extranjeros-328039>

Martínez Barroso, M.R. (2020). Declaraciones públicas homófobas y discriminación en el empleo de personas homosexuales ¿una mera hipótesis? Comentario a la STJUE, Gran Sala, de 23 de abril de 2020 (C-507/18, EU:C:2020:289). Asunto: Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI-Rete Lenford. *Revista Aranzadi Unión Europea*, (7). [https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc500000179a5890357cf39aef9&marginal=BIB\2020\34549&docguid=I84f4eb60c89411eabd0bdd78330da7f8&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc500000179a5890357cf39aef9&marginal=BIB\2020\34549&docguid=I84f4eb60c89411eabd0bdd78330da7f8&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Martínez-Gijón Machuca, M.A. (2017). *La extinción del contrato por enfermedad/discapacidad del trabajador*. Bomarzo.

Martínez Martín, M.I., Guilló Rodríguez, N., Santero Sánchez, R. y Castro Núñez, R.B. (2011). Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación.

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.  
[https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/jornadas/monograficos/docs/Trayectorias\\_lab\\_orales\\_mujeres\\_ocupan\\_puestos\\_alta\\_cualificacion.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/jornadas/monograficos/docs/Trayectorias_lab_orales_mujeres_ocupan_puestos_alta_cualificacion.pdf)

Méndez, M., Cebolla, H. y Pinyol, G. (2014). ¿Han cambiado las percepciones sobre la inmigración en España? *Crítica*, (994), 14-21. [http://www.revista-critica.com/administrator/components/com\\_avzrevistas/pdfs/e3fa601512ecd4a9eff6f6aa9234d518-994---Las-migraciones-en-un-mundo-globalizado.pdf](http://www.revista-critica.com/administrator/components/com_avzrevistas/pdfs/e3fa601512ecd4a9eff6f6aa9234d518-994---Las-migraciones-en-un-mundo-globalizado.pdf)

Mercader Uguina, J.R. (2016). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Tirant lo Blanch.

Micheletto, L. (2019). Protección internacional de las personas erróneamente percibidas como LGTBI o asociadas con personas LGTBI. *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, (51), 71-94. [https://insignis-aranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc500000179a58c023547663200&marginal=BIB\2019\6208&docguid=I005b2650b32b11e9997101000000000&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc500000179a58c023547663200&marginal=BIB\2019\6208&docguid=I005b2650b32b11e9997101000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). *Evolución del racismo, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia en España. Informe 2013*. [https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/ejes/informes/2013\\_Evolucion\\_racismo.pdf](https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/ficheros/ejes/informes/2013_Evolucion_racismo.pdf)

Molero Jurado, M.M., Pérez-Fuentes, M.C. y Gázquez Linares, J.J. (2016). Acoso laboral entre personal de enfermería. *Enfermería Universitaria*, 13(2), 114-123. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1665706316000257?token=9D27D5CB06418B8B81732F74CCF5AA62E04C2DE2BEC7575C81FF51424B2495836F5EFB101F736D736E21C85C1AA11424&originRegion=eu-west-1&originCreation=20210524164017>

Monereo Pérez, J.L. (2016). Los derechos de Seguridad Social de los trabajadores migrantes: inmigración laboral y refugiados. *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, (41), 235-289. [https://insignis-aranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc6000001799ff39ee306888dd6&marginal=BIB\2016\760&docguid=I4030f180d51f11e59bd8010000000000&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc6000001799ff39ee306888dd6&marginal=BIB\2016\760&docguid=I4030f180d51f11e59bd8010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Monereo Pérez, J.L. (2019). *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada*. Bomarzo.

Moreno-Colom, S. y De Alós, R. (2016). La inmigración en España: ¿una integración con pies de barro? *Política y Sociedad*, 53(2), 509-528.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/48312/48923>

Moya, M. y Moya-Garófano, A. (2020). La discriminación, el estrés laboral y el bienestar psicológico en personas trabajadoras LGTBI en España. *Psychosocial Intervention*, 29(2), 93-101.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-05592020000200004](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592020000200004)

Moya, M. y Puertas, S. (2008). Estereotipos, inmigración y trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 6-15. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829102.pdf>

Moya Guillem, C. (2020). Alternativas a la aporofobia como circunstancia agravante. *Sistema Penal Crítico*, (1), 135-151.  
[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/112999/1/MoyaGuillem\\_2020\\_RevSistPenalCritico.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/112999/1/MoyaGuillem_2020_RevSistPenalCritico.pdf)

Pajares, M. (2007). Inmigración y mercado de trabajo. [http://www.aytosagunto.es/repositorio/5intercultural\\_inmigracion.pdf](http://www.aytosagunto.es/repositorio/5intercultural_inmigracion.pdf)

Panizo y Romo de Arce, A. (2015). Relación laboral y discriminación religiosa. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (177), 73-106. [https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc5000001799fcac72bd3e018d9&marginal=BIB\2015\2508&docguid=I28bc68701c6c11e5b604010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&select\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc5000001799fcac72bd3e018d9&marginal=BIB\2015\2508&docguid=I28bc68701c6c11e5b604010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&select_mod=false&displayName=)

Pena González, W. (2021). El comunitarismo y el Derecho penal de aporofobia. *Revista Penal*, (47), 248-262. <https://www.tirantonline-com.biblioteca5.uc3m.es/tol/documento/show/8400530>

Peñaranda Ortega, M. y Selma Penalva, A. (2011). Orientación y condición sexual en la reforma laboral de 2010. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (335), 171-186.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3400956>

Pérez Bueno, L.C. (2020). Artículo 49, primera reforma social de la Constitución Española. Consideraciones y propuestas desde la discapacidad organizada. *Actas de Coordinación Socio-sanitaria*, (27), 11-25.  
[http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/6309/Art%C3%ADculo\\_49\\_primera\\_reforma\\_social\\_CE.pdf?sequence=1&rd=0031272623341512](http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/6309/Art%C3%ADculo_49_primera_reforma_social_CE.pdf?sequence=1&rd=0031272623341512)

Pérez Guardo, R. (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athena Digital: revista de pensamiento e investigación social*, 12(2), 199219.

[https://ddd.uab.cat/pub/athdig/athdig\\_a2012m7v12n2/athdig\\_a2012m7v12n2p199.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/athdig/athdig_a2012m7v12n2/athdig_a2012m7v12n2p199.pdf)

Pérez Oliva, M. (10 de mayo, 2017). Cortina: “Lo que molesta de los inmigrantes es que sean pobres”. *El País*.

[https://elpais.com/cultura/2017/05/08/actualidad/1494264276\\_545094.html?rel=mas](https://elpais.com/cultura/2017/05/08/actualidad/1494264276_545094.html?rel=mas)

Placer, D. (21 de enero, 2014). Los anuncios de trabajo con “catalán nativo” disparan las quejas por discriminación. *Economía Digital*.

[https://www.economiadigital.es/empresas/los-anuncios-de-trabajo-con-catalan-nativodisparan-las-quejas-por-discriminacion\\_149861\\_102.html](https://www.economiadigital.es/empresas/los-anuncios-de-trabajo-con-catalan-nativodisparan-las-quejas-por-discriminacion_149861_102.html)

Poquet Catalá, R. (2015). El despido ideológico en empresas de tendencia. *Revista Aranzadi Doctrinal*, (8), 229-250. [https://insignis-](https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a00000179ad62144c532c0a)

[aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a00000179ad62144c532c0a](https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a00000179ad62144c532c0a)

[dc&marginal=BIB\2015\4018&docguid=I9d22a840372511e5b295010000000000&ds=](https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a00000179ad62144c532c0a)

[ARZ LEGIS CS&infotype=arz biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-](https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a00000179ad62144c532c0a)

[list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a00000179ad62144c532c0a)

Pozo Moreira, F.J. (2012). *La tutela judicial de las nuevas causas de discriminación. La cláusula abierta de no discriminación del art. 14 de la Constitución en las relaciones laborales*. Andavira Editora.

Puig Hernández, M.A. (2020). La tensión entre la libertad ideológica y la libertad de empresa. *Derechos y Libertades*, (42), 303-335. [https://2019-](https://2019-vlexcom.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES,CA,MX,AR,BO,BR,PE,PY,EC,C)

[vlexcom.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES,CA,MX,AR,BO,BR,PE,PY,EC,C](https://2019-vlexcom.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES,CA,MX,AR,BO,BR,PE,PY,EC,C)

[O,V](https://2019-vlexcom.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES,CA,MX,AR,BO,BR,PE,PY,EC,C)  
[E,UY,PA,PT,IT,DE,BE,GB/La+tensión+entre+la+libertad+ideológica+y+la+libertad+d](https://2019-vlexcom.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES,CA,MX,AR,BO,BR,PE,PY,EC,C)

[e+empresa/WW/vid/841326534](https://2019-vlexcom.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES,CA,MX,AR,BO,BR,PE,PY,EC,C)

Rey Martínez, F. (2017). Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018.

*Revista de Derecho Político*, 1(100), 125-171. <http://revistas.uned.es/index.php/derechopolitico/article/view/20685>

Rivas Vallejo, P. (2016). Género, religión y discriminación. En F. Camas Rodas (Ed.), *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral* (175-196). Bomarzo.

Rodríguez Martín-Retortillo, R. (2017). La protección jurídico-laboral del trabajador enfermo en España. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, (196), 135-156. [https://insignis-aranzadigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a000001799f8294e4e5f7ce3a&marginal=BIB\2017\818&docguid=If65a8c60095c11e7820f010000000000&ds=ARZ\\_LEGIS\\_CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignis-aranzadigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad82d9a000001799f8294e4e5f7ce3a&marginal=BIB\2017\818&docguid=If65a8c60095c11e7820f010000000000&ds=ARZ_LEGIS_CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, M. (2001). Igualdad y no discriminación en el empleo. *Derecho y conocimiento*, 1, 463-490. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/1556/b1205769.pdf?sequence=1>

Rodríguez Yagüe, C. (2007). Una propuesta de clasificación de los delitos de discriminación en el Código Penal español. *Dos mil-tres mil*, (11), 1-24. <https://blog.uclm.es/cienciaspenales/files/2016/08/2discriminacion-con-portada.pdf>

Rojo Torrecilla, E. (2016). Aproximación al ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo. En F. Camas Rodas (Ed.), *El ejercicio del derecho de libertad religiosa en el marco laboral* (35-52). Bomarzo.

Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B. y Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12(2), 43-56. <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024690004.pdf>

Salas Porras, M. (2014). Ponderación y modulación del ejercicio del derecho a la libertad religiosa en el contexto obligacional laboral: una mirada a la jurisprudencia española. *Revista Crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social*, (9), 43-60. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5076483>

Sanz Gandasegui, F (2009). Protección de los derechos y libertades en el ámbito europeo. Especial referencia a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y su valor jurídico en el Tratado de Lisboa. *Boletín del Ministerio de Justicia*, (2080), 681-701. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4015703>

Selma Penalva, A. (2008). La trascendencia práctica de la “vinculación ideológica” en las empresas de tendencia en el ámbito de las relaciones de trabajo. *Anales de Derecho*, (26), 299-332. <https://revistas.um.es/analesderecho/article/view/113191/107261>

Senado de España [@Senadoesp]. (12 de mayo, 2021). *El @Senadoesp ha aprobado con modificaciones el #Proyecto de Ley orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia* [Tuit]. Twitter. <https://twitter.com/Senadoesp/status/1392526982798266368>

Serrano Argüello, N. (2011). La edad como factor de discriminación en el empleo. *RUCT: Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, (12), 17-43. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11404/RUCT-2011-12-Edad-factordiscriminacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Serrano García, J.M. (2017). La situación de discriminación directa de la mujer en situación de maternidad por incumplimiento de cláusulas convencionales de reconocimiento de derechos. *Revista de Derecho Social*, (78), 149-157. <https://ruidera.uclm.es/xmlui/handle/10578/17311?show=full>

Sierra Hernáiz, E. (1998). La garantía de indemnidad. (Comentario al Caso Coote del TJCE). *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, (3), 2617-2620. [https://insignisaranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc500000179ad9faf24d2c10485&marginal=BIB\1998\1131&docguid=I82cd12f0c73a11db8f5d0100000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignisaranzadidigital-es.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?srguid=i0ad6adc500000179ad9faf24d2c10485&marginal=BIB\1998\1131&docguid=I82cd12f0c73a11db8f5d010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Tapia Ballesteros, P. (2014). *La discriminación laboral. Análisis del artículo 314 del Código Penal*. Tirant lo Blanch.

Tarazona-Santabalbina, F.J., de la Cámara de las Heras, J.M., Vidán, M.T. y García Navarro, J.A. (2021). Enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) y edadismo: revisión narrativa de la literatura. *Revista Española de Geriatría y Gerontología*, 56(1), 47-53. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7476500/pdf/main.pdf>

Tello Pinto, Y.H. (2014). La discriminación por orientación sexual y el convenio colectivo. Análisis del caso Frederic Hay (comentario a la STJUE de 12 de diciembre de 2013). *Revista de Información Laboral*, (5), 160-178. [https://insignisaranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc500000179a57922f5feca50b4&marginal=BIB\2014\2261&docguid=I618f723003f111e4b7e5010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz\\_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec\\_mod=false&displayName=](https://insignisaranzadidigitales.biblioteca5.uc3m.es/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad6adc500000179a57922f5feca50b4&marginal=BIB\2014\2261&docguid=I618f723003f111e4b7e5010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz_biblos;&spos=1&epos=1&td=0&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&global-result-list=global&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=)

Terradillos Ormaetxea, E. (2018). Las definiciones de “discapacidad” y “ajustes razonables” en la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su consonancia con la reciente doctrina del TJUE: especial atención al despido. *Revista de Derecho Social*, (82), 115-132. <https://2019-vlex-com.biblioteca5.uc3m.es/#search/jurisdiction:ES/Las+definiciones+de+“discapacidad”+y+“ajustes+razonables”/WW/vid/731918849>

Torns, T. y Recio Cáceres, C. (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*, (14), 178-202. <http://revistaeconomiacritica.org/sites/default/files/revistas/n14/Semimonografico-4.Torns-Recio.pdf>

Trujillo, E. (3 de agosto, 2020). Estado civil. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/estado-civil.html>

Veira, A., Stanek, M. y Cachón, L. (2011). Los determinantes de la concentración étnica en el mercado laboral español. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 69(1), 219-242. <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/392/402>

