

Dirección:
JOSE M. MORALES ORTEGA

REALIDAD SOCIAL Y DISCRIMINACIÓN

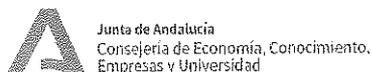
ESTUDIOS SOBRE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL

Autores:

M^ª CARMEN AGUILAR DEL CASTILLO
MARYCRUZ ARCOS VARGAS
M^ª JOSE ASQUERINO LAMPARERO
ABRAHAM BARRERO ORTEGA
F. JAVIER CALVO GALLEGO
EMILIA CASTELLANO BURGUILLO

ANA DOMÍNGUEZ MORALES
OLGA GARCÍA COCA
RAMÓN LÓPEZ FUENTES
MIGUEL A. MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA
JOSE M. MORALES ORTEGA
ALICIA RIVAS VAÑÓ

Esta monografía se enmarca dentro de los resultados del Proyecto de Investigación FEDER-US 2018 denominado Nuevas causas y perfiles de discriminación e instrumentos para la tutela antidiscriminatoria en el nuevo contexto tecnológico y social (US-1264479). Proyecto financiado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional Una manera de hacer Europa.



Edita:
Ediciones Laborum, S.L.
Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21
30008 Murcia
Tel.: 968 88 21 81
Fax: 968 88 70 40
E-mail: laborum@laborum.es
www.laborum.es

José Miguel Ortiz Ortiz
Director Editorial

1.ª Edición, Ediciones Laborum S.L., 2022

ISBN: 978-84-19145-11-6
Depósito Legal: MU 413-2022

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2022
© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2022

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por el/la autor/a en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor/a con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el/la autor/a, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 o 93 272 04 45).

ÍNDICE

PRÓLOGO	13
----------------------	----

Jose M. Morales Ortega

LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO DERIVADO DE LA UNIÓN EUROPEA	17
--	----

Marycruz Arcos Vargas

1. MARCO NORMATIVO	17
2. OBJETIVO DE LA NORMATIVA EUROPEA DE NO DISCRIMINACIÓN	22
2.1. Discriminación directa	22
2.2. Discriminación indirecta	25
3. MOTIVOS PROTEGIDOS	26
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EUROPEA ANTIDISCRIMINACIÓN	31
5. CONCLUSIONES	38
6. BIBLIOGRAFÍA	39

LA TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA	43
--	----

Abraham Barrero Ortega

BIBLIOGRAFÍA	56
JURISPRUDENCIA	56

SITUACIÓN ACTUAL DEL TRATAMIENTO JURÍDICO DE LA DIVERSIDAD SEXUAL Y DE GÉNERO EN ESPAÑA	59
--	----

Alicia Rivas Vañó

1. CONSIDERACIONES PREVIAS	59
2. LA PROTECCIÓN INTERNACIONAL	66
3. EL DERECHO INTERNO	74
3.1. El derecho estatal	74
3.2. El derecho autonómico	82
4. CONCLUSIONES	86

LA PRESENCIA DEL COLECTIVO LGTBI+ EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 91*Jose M. Morales Ortega*

1. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ANÁLISIS	91
2. INTERVENCIÓN DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN FAVOR DEL COLECTIVO LGTBI+	93
3. LA PRESENCIA DE LOS/AS TRABAJADORES/AS LGTBI+ EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS	95
3.1. Incorporación convencional del hecho diferencial LGTBI+ en las causas de discriminación	95
3.2. La diversidad: nuevo concepto y nueva realidad en la negociación colectiva	99
3.3. Condiciones laborales y trabajadores/as LGTBI+	102
4. PAREJAS DE HECHO Y DIVERSIDAD FAMILIAR	112
5. ATENTADOS A LA DIGNIDAD LGTBI+: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y ACOSO	117
5.1. Régimen disciplinario	117
5.2. Acoso LGTBI+: su presencia en los protocolos de acoso	119
6. VALORACIÓN FINAL DEL ANÁLISIS CONVENCIONAL EN RELACIÓN CON EL COLECTIVO LGTBI+	125
7. CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS	127

PLANES DE IGUALDAD Y COLECTIVO LGTBIQ+ 131*Ramón López Fuentes*

1. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO Y ANÁLISIS DE LA MATERIA	131
2. PERSPECTIVA DE DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EMPLEO, Y SU RELACIÓN CON LOS PLANES DE IGUALDAD	134
3. TRABAJADORES POBRES Y TRABAJO DECENTE COMO PARADIGMAS A MEJORAR MEDIANTE LOS PLANES DE IGUALDAD: ¿UNA QUIEBRA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON ESPECIAL REPERCUSIÓN EN EL COLECTIVO LGTBIQ+?	137
4. CLAUSULADO DE LOS PLANES DE IGUALDAD COMO ELEMENTO A CONSIDERAR EN LA IGUALDAD EFECTIVA DE LAS PERSONAS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO	139
4.1. La instrumentalidad de los Planes de Igualdad para la mejora del Derecho fundamental de Igualdad	139
4.2. Contenido de los Planes de Igualdad: una mirada práctica a ejemplos concretos	144
5. PROPUESTAS DE MEJORA A CONSIDERAR EN LA APLICACIÓN DE LA MATERIA	156

LA INVISIBILIDAD DE LA DIVERSIDAD DEL COLECTIVO LGTBI COMO FACTOR DE RIESGO LABORAL 159*M^a Carmen Aguilar del Castillo*

1. INTRODUCCIÓN	159
-----------------------	-----

2. LA ORIENTACIÓN SEXUAL COMO CRITERIO PREVENTIVO.....	161
3. LA OBLIGACIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y LA ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL COMO ELEMENTO CONDICIONANTE.....	164
4. LA DIVERSIDAD DEL COLECTIVO LGTBI COMO FACTOR DE RIESGO.....	165
5. LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN.....	170
6. LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD.....	173
7. LAS CONDUCTAS LGTBIFÓBICAS Y LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD DEL EMPRESARIO.....	175
8. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROPOSICIÓN DE LEY Y EN LAS LEYES AUTONÓMICAS SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI Y TRANS.....	178
9. CONCLUSIONES.....	181
10. BIBLIOGRAFÍA Y PÁGINAS WEB.....	182
APROXIMACIÓN A LAS FAMILIAS MONOPARENTALES ENCABEZADAS POR HOMBRES: LA SOMBRA DE UNA NUEVA DISCRIMINACIÓN.....	185
<i>Emilia Castellano Burguillo</i>	
1. INTRODUCCIÓN.....	185
2. ¿ES UN PROBLEMA REAL O HIPOTÉTICO EL QUE PLANTEAMOS?.....	187
3. CONCEPTO DE MONOPARENTALIDAD <i>VERSUS</i> FAMILIA.....	192
4. RECURSOS PÚBLICOS PARA LAS FAMILIAS MONOPARENTALES.....	198
5. ¿TIENE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ALGO QUE HACER AL RESPECTO?.....	207
6. ¿HACIA DÓNDE VAMOS SEGÚN LA JURISPRUDENCIA?.....	216
7. CONCLUSIONES.....	222
8. BIBLIOGRAFÍA.....	224
LA APOROFOBIA: ¿UNA CAUSA NACIENTE DE DISCRIMINACIÓN?.....	227
<i>Fco. Javier Calvo Gallego</i>	
1. NACIMIENTO Y EXPANSIÓN DE UN NUEVO TÉRMINO: LA APOROFOBIA.....	227
1.1. El origen del término.....	227
1.2. Su progresiva incorporación al ámbito administrativo y legal (y algunas notas sobre su presencia real).....	229
2. SOBRE SU NOVEDAD (I): ALGUNAS NOTAS SOBRE LA POBREZA COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO INTERNACIONAL.....	233
3. SOBRE SU NOVEDAD (II): ALGUNAS NOTAS SOBRE LA POBREZA COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO NACIONAL.....	237
3.1. Su aparente ausencia y su inclusión por vía de integración de la cláusula general.....	237
3.2. Sobre su delimitación; situación económica, pobreza o vulnerabilidad por causa económica.....	243

3.3. La vulnerabilidad por causa económica como causa y como resultado de la discriminación: situaciones de interseccionalidad y discriminación múltiple.....	250
3.4. Algunas brevísimas notas sobre su régimen jurídico	253
4. A MODO DE CONCLUSIÓN: EL VALOR DE LA APOROFOBIA Y LA IMPORTANCIA DE TRAER A PRIMER PLANO NO YA SOLO EL ODIOS AL POBRE SINO TAMBIÉN SU CONSIDERACIÓN COMO VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN.....	261
OBESIDAD Y SOBREPESO, ¿CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL AUTÓNOMA O NECESARIA VINCULACIÓN CON LA DISCAPACIDAD O LA PROPIA IMAGEN?	263
<i>Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca</i>	
1. INTRODUCCIÓN.....	263
2. LA OBESIDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO COMUNITARIO Y EN EL DERECHO INTERNO.....	267
3. LA INCLUSIÓN DE LA OBESIDAD EN EL CONCEPTO COMUNITARIO DE “DISCAPACIDAD”	272
4. EL PESO COMO CONDICIÓN DE ACCESO A UN PUESTO DE TRABAJO	275
5. LOS EFECTOS DEL SOBREPESO O LA OBESIDAD EN LA RELACIÓN LABORAL.....	282
5.1. El trabajador de baja médica por sobrepeso u obesidad: incapacidad temporal y/o permanente	283
5.2. El despido disciplinario por disminución voluntaria del rendimiento pactado, por desobediencia o por transgresión de la buena fe contractual	284
5.3. La causa ya no vigente: el despido objetivo por absentismo	285
5.4. El despido objetivo por ineptitud sobrevenida.....	285
6. LA PERSPECTIVA DEL DERECHO COMPARADO	286
7. LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LOS TRABAJADORES OBESOS A TRAVÉS DE UN CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS	289
8. CONCLUSIONES	291
ADICIONES: DROGAS, ALCOHOL Y TABACO. ¿CAUSA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL?.....	295
<i>Ana Domínguez Morales</i>	
1. INTRODUCCIÓN.....	295
2. SUSTANCIAS ADICTIVAS.....	298
2.1. Drogas	298
2.2. Alcohol	300
2.3. Tabaco	302
3. EFECTOS DE LAS ADICIONES EN LA RELACIÓN LABORAL.....	303
4. CONSECUENCIAS LABORALES DE LA ADICCIÓN A DROGAS, ALCOHOL O TABACO ¿CAUSAN DISCRIMINACIÓN?.....	305
4.1. Perspectiva preventiva.....	306
4.2. Perspectiva sancionadora	311