



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE  
TÉCNICO DE  
*Igualdade*

## Discriminación por error y discriminación por asociación



CONFEDERACION  
DE EMPRESARIOS  
DE LA CORUÑA



**cel**  
Confederación de  
Empresarios de Lugo

**CEO**



Confederación  
empresarial de  
Ourense



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

SEPE

## Discriminación por error y discriminación por asociación

Aunque todos los Protocolos frente al acoso deberían estar actualizados de acuerdo con la nueva normativa (como la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación y el Convenio 190 de la OIT, que entró en vigor en mayo de 2023), nos consta que hay personas que todavía no conocen nuevas definiciones fundamentales del derecho discriminatorio español.

Hoy vamos a aclarar dos:

1. **Discriminación por error**: *aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.*

Ejemplos (en el ámbito laboral):

- Despido de una trabajadora porque la parte empresarial cree, erróneamente, que está embarazada (porque ha observado que ha engordado, o que lleva ropa floja).
- Un trabajador no es contratado porque la parte empresarial cree, erróneamente, que es homosexual.
- Una persona no es considerada para un ascenso porque la Dirección de la empresa cree, erróneamente, que es de una determinada etnia.
- No contratar o ascender a una persona por creer, erróneamente, que está afiliada a un sindicato.

En este tipo de discriminación, no concurre ninguna circunstancia protegida en la normativa antidiscriminatoria (etnia, religión, sexo, orientación sexual...), pero se discrimina a una persona en función de esos motivos porque se le supone, erróneamente, esa cualidad (basándose en rasgos físicos, vestimenta...).

2. **Discriminación por asociación** (a veces denominada discriminación por vinculación, discriminación transferida, discriminación refleja o discriminación por interposición): *aquella en la que la circunstancia social o personal que motiva el trato peyorativo no concurre en la persona trabajadora, sino en alguna persona llegada o asociada a la misma. Es decir, para apreciar la discriminación no solo se atiende a una persona, sino a dos o varias.*

Ejemplos (en el ámbito laboral):

- Trato desigual y/o despectivo a una persona trabajadora por solicitar reducción de jornada e/o permisos para atender a un descendiente discapacitado (presuponiendo que se traducirá en un aumento de su absentismo laboral).
- Non contratar/renovar/ascender a una persona porque su pareja es de una determinada raza o etnia.

- Despido/no renovación una vez que la empresa/persona superior jerárquica descubre que las amistades de esa persona son homosexuales.

En ambos supuestos **es clave la intencionalidad discriminadora** (en contraposición con otras tipologías de discriminación, en las que se considera que existe caso discriminatorio, aunque no haya intencionalidad, como, por ejemplo, en la discriminación indirecta).

¿Necesitas ayuda o asesoramiento?

Contacta con nuestro Gabinete Técnico:

[igualdade@ceg.es](mailto:igualdade@ceg.es)

981 555 888

GABINETE  
TÉCNICO DE  
Igualdade