

# **La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. La inclusión de nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación**

Law 15/2022, of July 12, on equal treatment and non-discrimination. The inclusion of new autonomous causes of prohibition of discrimination

CARMEN GRAU PINEDA  
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
*Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)*  
ORCID ID: 0000-0003-0274-8875

Recibido: 2/4/2023  
Aceptado: 7/5/2023  
doi: 10.20318/femeris.2023.7784

*Resumen.* Nueve meses han transcurrido ya desde la aprobación de la Ley 15/2022 y, este mes de marzo, vuelven los ecos de las expectativas que su aprobación generó. Se está en presencia de la primera ley española de derecho antidiscriminatorio que viene a dar cobertura tanto a las discriminaciones que existen como a las que están por venir, una ley que persigue el doble objetivo de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y de proteger a las víctimas y que, por ello, merece la consideración de ley de garantías, ley general y ley integral.

Tomando como referencia el art. 14 CE y, junto a los seis motivos “clásicos” de discriminación recogidos en la normativa comunitaria -nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, opinión, cualquier otra condición o circunstancia personal o social-, incorpora expresamente los de edad, orientación o identidad sexual y expresión de género, discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica. Pretende esta aportación llevar a cabo una primera aproximación a las causas que como más controvertidas se presentan y que, a buen seguro, generarán un extenso y prolijo debate tanto doctrinal como jurisprudencial en el futuro inmediato.

*Palabras clave:* igualdad, no discriminación, derecho antidiscriminatorio, género, edadismo, enfermedad y discapacidad.

---

\*Este trabajo se ha realizado en el marco del Proyecto de Investigación Labordig: “La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derechos y límites al poder de control del trabajo”. PID2020-112731RB-I00. Ministerio de Ciencia e Innovación de España. Investigador principal: J. EDUARDO LÓPEZ AHUMADA.

\*\*Carmen.grau@ulpgc.es

*Abstract.* Nine months have already passed since the approval of Law 15/2022 and, this March, the echoes of the expectations that its approval generated return. We are witnessing the first Spanish law on anti-discrimination law that covers both existing and future discrimination, a law that pursues the double objective of preventing and eradicating any form of discrimination and protecting victims and, therefore, deserves the consideration of law of guarantees, general law, and comprehensive law.

Taking as reference the art. 14 CE and, together with the six “classic” grounds for discrimination included in community regulations -birth, racial or ethnic origin, sex, religion, opinion, any other personal or social condition or circumstance-, expressly incorporates those of age, orientation or sexual identity and gender expression, disability, disease or health condition, serological status and/or genetic predisposition to suffer pathologies and disorders, language and socioeconomic situation. This contribution intends to conduct a first approximation to the causes that are presented as most controversial and that, surely, will generate an extensive and lengthy debate, both doctrinal and jurisprudential in the immediate future.

*Keywords:* Equality, non-discrimination, anti-discrimination law, gender, ageism, disease, and disability.

## **LA LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN: LA INCLUSIÓN DE NUEVAS CAUSAS AUTÓNOMAS DE PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

### **1. De los porqués de una ley integral para la igualdad de trato y no discriminación: la gran novedad**

Nueve meses han transcurrido ya desde la aprobación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral de igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, la Ley 15/2022) y, este mes de marzo, vuelven los ecos de las expectativas que su aprobación generó. Vaya por delante mi consideración de la misma como ley fundamental que hubiera merecido, no solo más explicación sino una mayor dedicación por cuanto va a marcar el futuro sobre la efectividad real y la garantía del derecho que desarrolla y que, sin embargo, ha pasado bastante desapercibida.

Con todo, la dificultad por movilizar el interés por los temas de igualdad es manifiesta no solo en el ámbito de las personas que operan en el mundo del derecho, sino en el de la Academia, salvo que cuestiones o coyunturas políticas así lo consideren. Y la aprobación y entrada en vigor de la norma que ahora se comenta no es sino un botón de muestra más.

Justo y necesario es darle el protagonismo que le es propio y, en este sentido, interesa iniciar esta aportación recordando algo que la ley anuncia desde su preámbulo y que es, nada más y nada menos, su intención de “convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas”. Y es que, como acertada-

mente se ha señalado, si bien es cierto que “con una doctrina constitucional tan consolidada, podría resultar superficial y huera una ley” (LÓPEZ CUMBRE, 2023: 53) como la que se comenta, el paso que tocaba dar es el de transitar de la igualdad formal, larga y sobradamente reconocida, a la igualdad material o real, a la igualdad de trato y oportunidades distante aun en el horizonte inmediato.

Se está en presencia de una ley que se auto justifica diciendo ser una ley de derecho antidiscriminatorio “que viene a dar cobertura a las discriminaciones que existen y a las que están por venir, ya que los desafíos de la igualdad cambian con la sociedad y, en consecuencia, también deberán hacerlo en el futuro las respuestas debidas”. Toda una declaración de intenciones, incluida la perspectiva *ad futurum*, considerada por algunos como “un dictado del deseo” (GOÑI, 2022: 6), pero que, en definitiva, viene a insistir en la transversalidad de la igualdad y en cuyo empeño incorpora, ahora, un “enfoque holístico y global del derecho de igualdad a través del establecimiento de una serie de garantías que se extienden a todos los ámbitos de la vida pública, incluyendo, por supuesto, las relaciones de trabajo” (BALLESTER PASTOR, 2023: 59).

Esta ley, que como acertadamente se ha dicho “no es una ley más [sino] (...) una ley que completa, añade, aclara y refuerza” (BALLESTER PASTOR, 2023: 59). Y, en este sentido, y como se indica en el propio Preámbulo<sup>1</sup>, se reconoce tanto la doble oportunidad de trasponer de manera más adecuada los objetivos y fines de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, lo que solo se hizo parcialmente en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social por tratarse de una trasposición “insuficiente e ineficiente a la hora de acometer los problemas relativos a la igualdad y la no discriminación en la sociedad española, sobre todo en el actual contexto de crisis sanitaria, social y económica” (LÓPEZ CUMBRE, 2023: 21); como de consolidar legislativamente la igualdad y establecer nuevas garantías para su disfrute “siguiendo la pauta normativa de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, culminado así un proceso de iniciativas legislativas a favor de la igualdad de trato y no discriminación que se han venido desarrollando y que han situado a España en la vanguardia de los países más avanzados en políticas de igualdad”.

En esta línea, se dice de ella que “ha cubierto una importante carencia del ordenamiento jurídico español, en el que no existía hasta la fecha una ley estatal que se ocupara de manera integral de todas las causas de discriminación a las que se refiere el segundo inciso del Art. 14 CE” (ÁLVAREZ DEL CUVILLO, 2022b: 120). En definitiva, una ley que auto reconoce<sup>2</sup> perseguir el doble objetivo de prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y de proteger a las víctimas, conciliando en su seno, de este modo, los enfoques preventivo y reparador y, mereciendo, por ello, la consideración de ley de garantías, ley general y ley integral que se desarrolla en las líneas que siguen.

---

<sup>1</sup> Ambos motivos en el Preámbulo de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Jefatura del Estado, en BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022. Referencia: BOE-A-2022-11589. II. *Justificación de la ley*, p. 8.

<sup>2</sup> *Ídem*.

### 1.1. Una Ley de garantías

Ley de garantías por su afán de perseverar en la garantía de los derechos ya reconocidos, insistiendo, así, en la consecución de una igualdad real (o material) de trato y oportunidades, pero, además, regulando medidas de protección y reparación frente a la discriminación.

En este sentido, obliga a la implementación de medidas preventivas, al cese de las medidas discriminatorias e impone responsabilidades administrativas, penales y civiles por los daños causados. En concreto, es el capítulo I “Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación” del título II “Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación”, integrado por los arts. 25 a 32, el que aborda medidas de protección y reparación frente a la discriminación, la nulidad de pleno derecho de las disposiciones, actos o cláusulas que constituyan o causen discriminación, la atribución de responsabilidad patrimonial y la reparación del daño, la tutela judicial de este derecho, las reglas relativas a la carga de la prueba o la actuación administrativa contra la discriminación.

Solo por destacar alguna de ellas, dado que sobre tales aspectos se profundizará en otra aportación de este monográfico, la Ley 15/2022 garantiza la reparación del daño causado previendo no solo su indemnización sino la restitución a la víctima en la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible (art. 26), y, más allá, impone a las autoridades encargadas de hacer cumplir esta ley el papel de garantes respecto de que los hechos no vuelvan a repetirse, especialmente en los casos en los que el agente discriminador sea una administración pública (art. 25).

Dicho esto a modo de ensalzamiento como ley de garantías, repárese en la utilización de un nuevo argot discriminatorio al que hemos de acostumbrarnos: incidente discriminatorio o agente discriminador, entre otros.

### 1.2. Una Ley general

Ley general, monotemática y omnicomprendiva que codifica, o al menos eso pretende, en un solo texto jurídico el derecho antidiscriminatorio nacional y que, frente a la gran cantidad de leyes sectoriales, se erija en ese mínimo común normativo al que antes se hacía mención, que sitúe a España en la vanguardia de los países más avanzados en igualdad, siendo innegables los grandes avances en esta materia durante los últimos años<sup>3</sup>. De

---

<sup>3</sup> Buena muestra de ello, y solo a modo ejemplificativo, la propia Ley 15/2022 hace referencia expresa a la aprobación de leyes, en el caso de la igualdad de género, como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y en relación con la discapacidad, de normas como el 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, la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, y la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por España, junto con su Protocolo Facultativo, en noviembre de 2007 y en vigor en el Estado español desde el 3 de mayo de 2008.

hecho, una de las críticas habituales en este sentido es la referida al hecho de que “nuestro país contaba ya con una regulación bastante completa en la relativo a la igualdad entre mujeres y hombres y a los derechos de las personas con discapacidad” (ÁLVAREZ DEL CUVILLO, 2022a), si bien se mantenía huérfana de una ley general que abordara, más allá de los temas concretos del género o la discapacidad, el marco jurídico antidiscriminatorio español, como lo hace esta.

Sin embargo, se evidencia que la técnica codificadora presenta importantes déficits, de hecho, los hay que señalan que ni “elabora una ley de modificaciones parciales de las leyes sectoriales, ni tampoco crea una ley que codifique las normas aplicables” (GOÑI, 2022: 7). En idéntico sentido, se apunta que “el efecto final producido se caracteriza por cierta dispersión y por la dificultad de sistematizar el acervo sobre discriminación en el empleo y en la ocupación” (CABEZA Y VIQUEIRA, 2023: 33)

Entre los déficits especialmente graves, quiere destacarse el referido a las infracciones y sanciones aplicable a todos los ámbitos de la ley al reconocer que solo existía en algunos de ellos como el laboral. La Ley 15/2022 desarrolla, vía Título IV, dedicado a las “Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación”, una construcción de derecho sancionador discriminatorio que, como acertadamente se ha dicho, no solo no sustituye al recogido en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), sino que “fuerza a una complementariedad entre ambas normas que provoca algunas disfunciones que son especialmente relevantes en relación con la violencia y el acoso en el trabajo” (ALTÉS TÁRREGA, 2022). Pero también divergencias importantes como ocurre en el tema de la gradación de las infracciones y sanciones en materia de discriminación, inexistente en la LISOS.

En consecuencia, y como se ha señalado, “no resulta muy justificable esta disparidad o dualidad de tratamiento entre ordenamientos, que, en teoría, aspiran a compartir unas mismas finalidades y garantías, y que terminan generando desigualdad de trato jurídico” (GOÑI, 2022: 8).

### *1.3. Una Ley integral*

En fin, se autodenomina la Ley 15/2022 como ley integral en tanto en cuanto aúna las causas, las formas y los ámbitos de discriminación. Su calificación como ley integral llama la atención frente a su predecesora, la Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOI) y conviene precisar los porqués.

En primer lugar, porque que carezca de rango de ley orgánica, pese a ser un hecho criticado, encuentra su justificación en el hecho de que no regula el derecho de igualdad y no discriminación sino “el impulso, la garantía, la eficacia, la tutela y, en definitiva, la implementación del mismo” (LÓPEZ CUMBRE, 2023: 18). El Tribunal Constitucional (en adelante, TC) ya precisó en su sentencia 76/1983 que “el principio de igualdad de todos los españoles ante la Ley no es materia que requiera en si misma desarrollos normativos por medio de Leyes orgánicas, ni puede cobijarse en el enunciado material “desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas” del art. 81.1 de la Constitución”. No obstante lo

qual, y como acertadamente se ha apuntado, hubiera sido lo preferible tanto desde un punto de vista de técnica jurídica como en el plano formal del rango normativo y “solo razones de índole política explican esta separación” (BLÁZQUEZ Y PÉREZ DEL PRADO, 2022: 6).

En segundo lugar, porque su protección excede del ámbito propio de la discriminación por razón de género, como ocurre con la LOI y su normativa de desarrollo. Y es que, tomando como punto de referencia el contenido del art. 14 CE, junto a los seis motivos “clásicos” de discriminación –nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, opinión, cualquier otra condición o circunstancia personal o social<sup>4</sup>–, incorpora la Ley 15/2022 (ex art. 2) los de edad (causa discriminatoria conocida como edadismo), orientación o identidad sexual y expresión de género, discapacidad, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica (causa discriminatoria relativa a la aporofobia, territorio inhóspito por el momento para nuestro TC).

Extensión valorada, en general, como muy positiva, fruto de consolidadas aportaciones doctrinales y jurisprudenciales y que, a buen seguro, incorporadas como causas autónomas de prohibición de discriminación facilitarán “a la persona herida un camino más directo para lograr la cesación de la conducta transgresora y la reparación del daño ocasionado” (ASQUERINO, 2022).

No obstante lo anterior, hay quienes opinan que este planteamiento supone “errar el tiro” en tanto en cuanto debería haberse enfocado en determinados grupos vulnerables identificados con cada contexto de aplicación y no en cualquier circunstancia personal o social concebida en abstracto. Con todo, como se ha apuntado, el hecho de que la normativa de la UE “se haya enfocado en un listado cerrado de causas que en todo caso se corresponden con grupos vulnerables ha favorecido que la finalidad intrínsecamente social de la prohibición de discriminación no se haya diluido en el principio de igualdad formal” (ÁLVAREZ DEL CUVILLO, 2022b: 102).

En tercer lugar, porque se manifiesta en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social a los que se aplica la ley. Esto es, desde el empleo, el trabajo, la educación, la sanidad, servicios sociales, pasando por el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, y terminando con la participación social o política y la publicidad y medios de comunicación. Todo ello, estableciendo un conjunto de obligaciones que vinculan tanto a todas las administraciones públicas, incondicionadamente, como a las relaciones entre particulares, en la forma establecida por la propia Ley.

Como puede apreciarse, un ámbito de aplicación que excede de cualquier intento de acotamiento o delimitación, rompe el perímetro concreto en que pudiera pensarse y, más allá del empleo y la ocupación [a) y b)], abarca dieciséis ámbitos generales (art. 3) cuyo desarrollo tiene su propio régimen jurídico (arts. 9-24) y que incluyen novedades tan destacadas como necesarias como ocurre con internet, redes sociales y aplicaciones móviles, además de la inteligencia artificial y la gestión masiva de datos.

---

<sup>4</sup> Cláusula general en la que, interesa recordar que, han tenido cabida motivos de discriminación contenidos en los arts. 4 y 17 TRET como la adhesión a los sindicatos, los vínculos de parentesco o el estado civil y el controvertido “anuncio de matrimonio”, enjuiciado en la STS de 9 de febrero de 2022 (nº 130/2022).

En cuarto y último lugar, ley integral porque incorpora un título dedicado a las definiciones (el I.), habitual en las leyes nacionales que trasponen directivas comunitarias, y cuyo principal valor es el marco conceptual que concentra. En este sentido, la principal crítica es el que se defina, en sentido negativo, el derecho a la igualdad de trato y no discriminación como “la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2”. En esta línea, se apunta que la nueva ley, “a pesar de sus innegables virtudes, ha fracasado parcialmente en este intento, no por falta de voluntad del legislador, sino más bien por un defecto puramente técnico, que es la ausencia de un concepto realmente “integral” de discriminación” (ÁLVAREZ DEL CUVILLO, 2022b: 120).

Pero es que, además, quiere llamarse la atención sobre dos aportaciones interesantes que hace esta Ley. En primer lugar, que se defina ampliamente lo que se considera diferencia de trato no discriminatoria porque puede justificarse objetivamente en una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla, incorporando, *ex art. 4.2*, una “regla general de justificación de discriminaciones” (CABEZA y VIQUEIRA, 2023: 42); y, en segundo, que se proceda al desarrollo de términos acuñados en la jurisprudencia (*ex art. 6*) como discriminación directa e indirecta, discriminación por asociación y por error, múltiple e intersectorial, acoso discriminatorio, inducción, orden o instrucción de discriminar o represalias, entre otros, que son, ahora, definidos por la norma que opta por codificarlos en una ley monotemática como la que ahora se comenta (BLÁZQUEZ y PÉREZ DEL PRADO, 2022: 5).

## **2. De la inclusión de nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación y su particular proyección en el marco de las relaciones laborales**

Ya se ha tenido oportunidad de plantear cómo junto a las causas de discriminación que constituyen el epicentro mismo del derecho antidiscriminatorio nacional –las primigenias de nacimiento, raza, sexo, religión y opinión–, han ido surgiendo otras como consecuencia de lo que se ha considerado “una primera consideración inicial que posteriormente es matizada” (LÓPEZ CUMBRE, 2023: 47) –entre las que se encuentran el origen étnico, social o la nacionalidad– conformando un primer bloque de seis causas “clásicas” de discriminación.

Pero es que, en adición a lo anterior, han ido haciendo aparición nuevas causas que se proyectan sobre realidades sociales concretas como consecuencia de la propia evolución, desarrollo y transformación de la sociedad y es aquí, en esta tercera categoría, en la que tienen cabida las novedosas causas que la Ley 15/2022 incorpora con la finalidad de darles mayor coherencia material, mayor sistematicidad técnica y mayor visibilidad social. Un intento muy loable, en definitiva.

Junto a lo anterior, la aprobación de la ley que ahora se comenta, constituye, hasta el momento, “el último eslabón de una larga cadena de política del Derecho destinada a dar cobertura a la legítima pretensión de ser tratado por igual en cualquier momento y lugar, extendiendo su ámbito de aplicación, como no podía ser de otra manera, al marco laboral” (MONEREO, RODRÍGUEZ ESCANCIANO y RODRÍGUEZ INIESTA, 2022: 11), contexto en el que las

situaciones discriminatorias se hacen más visibles y generan mayor sensibilidad. Como ya se apuntara en la década de los noventa del siglo pasado “cuando tratamos el valor de la igualdad en el seno del Derecho del Trabajo aparece, inevitablemente, un efecto multiplicador de aquél en la medida en que todo el *Ius Laborum* es, histórica y teleológicamente, una expresión del principio de igualdad material” (RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, 1991).

Un paso más, no el último, pero sí decisivo en línea con el objetivo de conseguir “la ausencia de sesgos discriminatorios y la superación de denostados estereotipos que cercenan la dignidad de los seres humanos” (MONEREO, RODRÍGUEZ ESCANCIANO y RODRÍGUEZ INIESTA, 2022: 42).

Pretenden dedicarse las páginas que siguen a realizar unas consideraciones generales y previas, una aproximación a las causas que se presentan en estos momentos como más controvertidas y que, a buen seguro, generarán un extenso y prolijo debate tanto doctrinal como jurisprudencial en el futuro inmediato.

### 2.1. El edadismo

Junto con otros términos de uso frecuente como personas trabajadoras “de edad avanzada” o “población madura”, debemos a la OIT, en su Recomendación núm. 162 (1980), la introducción, por vez primera, del término personas trabajadoras “de edad”, sin concretar la horquilla concreta, a quienes considera “más expuestos y vulnerables en el empleo y la ocupación” y respecto de los que se demanda “una revisión de los entornos laborales que ponga coto a ideas preconcebidas y estereotipos que alimentan la discriminación laboral” (MERINO, 2022: 89).

Dos décadas después, sería la Decisión del Consejo, de 18 de febrero de 2002, relativa a las directrices para las políticas de los Estados miembros para el año 2002 (2002/177/CE), la que señalara, por vez primera, que son las comprendidas entre los 55 y 64 años por ser los que “por el avance de su edad, están más expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación”. Sin embargo, lo más frecuente es que la normativa establezca una cohorte o grupo de personas maduras y, por tanto, en edades próximas a la jubilación (APARICIO y OLMO, 2007).

Dicho esto, conviene comenzar por precisar que en el último Informe Mundial sobre el edadismo de la Organización Mundial de la Salud (2021<sup>5</sup>), ésta entiende que

“el edadismo surge cuando la edad se utiliza para categorizar y dividir a las personas por atributos que ocasionan daño, desventaja o injusticia, y menoscaban la solidaridad intergeneracional. El edadismo perjudica nuestra salud y bienestar y constituye un obstáculo importante para la formulación de políticas eficaces y la adopción de medidas relativas al envejecimiento saludable, tal como reconocieron los Estados Miembros de la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la Estrategia y plan de acción mundiales sobre el envejecimiento y la salud, y en el Decenio del Envejecimiento Saludable (2021-2030)”.

<sup>5</sup> Disponible en <https://www.who.int/es/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>



En esta misma línea, y como acertadamente se ha señalado, la discriminación por edad funciona “con especial sutileza en relación con otras causas, no solo por su especial ductilidad para yuxtaponerse con ellas [sino] sobre todo, porque no tiene aparejada, al menos en apariencia, una carga de oprobio como tienen las demás” (CABEZA y CARDONA, 2022: 22).

Hay quienes la consideran “la cenicienta de las discriminaciones” (SANGUINETI, 2019: 1), por cuanto tiende a ocultar, a marginar o a desplazar a las personas mayores, invisibilizándolas, especialmente, en las organizaciones productivas. Y es que, en las relaciones laborales la cuestión relativa a la discriminación por razón de la edad alcanza a las personas “en los dos extremos de su desarrollo vital” (CABEZA y CARDONA, 2022: 23), siendo el mercado de trabajo un escenario perfecto para constatar ambas tendencias.

En la primera fase de la vida laboral, las personas trabajadoras jóvenes, existe una tendencia a infravalorarlas, retribuir las peor y precarizarlas, resultando sencillo encontrar normas no solo permisivas sino incentivadoras de tales diferencias de trato. En la penúltima fase de la vida laboral –considerando la última, en este sentido, la etapa de la jubilación–, tiene una incidencia muy importante en las personas trabajadoras mayores, que tienden a ser minusvaloradas, postergadas e invisibilizadas socialmente de forma absolutamente tolerada y aceptada. Repárese en cómo resulta fácil comprobar, en términos de empleo, la existencia de desigualdades ligadas a la edad –sea por joven, sea por mayor– y las connotaciones negativas ligadas a la cualificación –sea por sobrecualificación sin experiencia profesional sea por descualificación sin adaptación a los cambios– y a los estereotipos sociales que consideran una carga en los entornos laborales las particularidades propias de las personas trabajadoras jóvenes o mayores.

Sea como fuere, y esto es más importante si cabe, en la mayoría de las ocasiones, las decisiones que se adoptan tomando en cuenta la edad de las personas trabajadoras afectadas, y que incurren en esta causa de discriminación del edadismo, perjudican a quienes pertenecen a las cohortes de edades más maduras o avanzadas y se “disfrazan” de un halo de objetividad y racionalidad económica que, desde los convencionalismos sociales, encuentran aceptación. Dicho en otras palabras, la explicación no se encuentra solo en el hecho de que estas diferencias “no suelen venir acompañadas de la condena moral que merecen las diferencias basadas en las causas antes aludidas [sino en que posea] unas características muy singulares que, de un lado, propician un menor apego de las personas hacia ella, mientras que, del otro, favorecen una mayor tolerancia frente a las prácticas que la afectan” (SANGUINETI, 2019: 1).

Apuntado lo anterior, se cuenta ya con ejemplos en sede judicial que ilustran lo adelantado. Es el caso del conocido como asunto “Huawei” que, allá por noviembre del año 2020, mereció una sentencia que ha puesto en alerta a muchas empresas. El Juzgado de lo Social 33 de Madrid<sup>6</sup> declaró nulo el despido de varias de las personas empleadas de la multinacional china por considerarlos discriminatorios por razón de edad y, en conse-

---

<sup>6</sup> Sentencia 323/2020, de 18 noviembre de 2020, nº de procedimiento 876/2020 y Ponente: Aramendi Sánchez, José Pablo.

cuencia, condenando a la tecnológica a indemnizar con 20.000 euros a las personas demandantes en concepto de daño moral por la afectación que sobre las personas cesadas tuvo la actitud empresarial.

En el hecho probado Quinto (en adelante, H.P.5º), el ponente de la sentencia (Sr. Aramendi) considera demostrado que, con fecha 18 de junio de 2019, el presidente de la compañía demandada pronunció un discurso sobre gestión de liderazgo dirigido a todas las personas empleadas –que se aporta como documento 132 por la parte actora y se da por reproducido– cuya lectura resulta tan esclarecedora que se considera oportuna la reproducción literal de los argumentos empresariales utilizados, sin ningún pudor ni filtro, para la mejor comprensión de la decisión judicial.

En primer lugar, porque se realizan diversas conclusiones sobre el liderazgo en dicha empresa entre las que destaca

“el propósito de estudiar y diseñar sistemáticamente un mecanismo para que los gerentes salgan. Y se indica que, es necesario un mecanismo de salida efectivo, porque el ancho y la suavidad del canal de salida determinarán la velocidad y la dificultad de reemplazar lo viejo por lo nuevo. Por lo tanto, es muy importante estudiar y optimizar nuestro mecanismo de salida del gerente. Si las posiciones siempre están ocupadas, no habrá vacantes. Como resultado, los nuevos gerentes jóvenes, así como otros tipos de talentos de alto potencial, no tendrán oportunidades para ser promovidos o asignados a trabajos importantes. Debemos aprender buenas prácticas de la industria. El ejército de los Estados Unidos tiene un mecanismo de gestión de reemplazo de oficiales. Si un oficial de combate se ha mantenido en una posición durante un cierto número de años, pero no ha sido promovido y no puede adaptarse a otras posiciones, sólo puede salir” (H.P.5º).

Añadiendo, *in fine* que,

“debemos ajustar la estructura de la fuerza laboral y acelerar el ritmo de reemplazar lo viejo con lo nuevo. Mientras mantenemos bajo control el tamaño de nuestra fuerza laboral, debemos retener a los que queremos y dejar ir a aquellos que ya no están calificados. Necesitamos dejar espacio para el reclutamiento, especialmente grandes mentes y talentos que los dominios clave necesitan con urgencia” (H.P.5º).

Por último, interesa destacar la declaración empresarial según la cual se “proponía establecer una tasa de eliminación anual del 10% para los comandantes y gerentes y que el personal profesional puede continuar trabajando hasta que tengan entre 50 y 60 años” (H.P.5º). Es evidente, por obvio, que con tales manifestaciones públicas, se facilitó enormemente la labor del juzgador que no tuvo dificultad en confirmar la existencia de esta causa de discriminación en la concreta *litis*. Causa de discriminación que está llamada a seguir en liza, si bien todo hace prever que las empresas moderen sus declaraciones públicas en este sentido.

Más recientemente, hace apenas unos días, se ha tenido conocimiento de otra sentencia del Tribunal Supremo (en adelante, TS) que aborda esta cuestión pero desde otra perspectiva que interesa explorar. Se trata de la STS 62/2023 (cuyo ponente es el ma-

gistrado Moralo Gallego<sup>7</sup>) sobre un acuerdo en materia de despido colectivo por el que se fijaba una indemnización más elevada para las personas trabajadoras menores de 60 años afectados por el mismo<sup>8</sup>. La cuestión no va referida a los criterios de selección de las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo se ven extinguidos forzosamente por el despido colectivo, sino a la cuantía de la indemnización que percibieron y que fue más elevada para las personas trabajadoras menores de 60 años afectadas por el mismo y, en definitiva, si dicha diferencia constituye una discriminación por razón de edad o no.

Y es que, en este caso, para el TS resulta fundamental el hecho de que el pacto alcanzado entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras fue fruto de la negociación colectiva, “sin que desde esa perspectiva puramente formal haya tacha alguna de ilegalidad” (FJ. Cuarto. 1.-). Insiste el TS en esta línea argumental, sentenciando que:

“No estamos ante una decisión unilateral de la empresa sino en un acuerdo colectivo entre la empleadora y los representantes de los trabajadores con facultades legales para ello, fruto de la autonomía individual en el marco de una empresa privada. Acuerdo de naturaleza transaccional con el que se pone fin a un procedimiento judicial de impugnación de despido colectivo, que bien pudiese haber concluido hipotéticamente con el reconocimiento de la indemnización mínima legal y que sin embargo se ha visto mejorada para todos los afectados con la firma de ese pacto (FJ. Cuarto. 2.-)”.

Pero es que, al anterior argumento añade que todas “las indemnizaciones pactadas (...) mejoran el mínimo legal aplicable y contemplan, incluso, diversos factores de corrección favorables a quienes perciben un menor salario (...) [así como] diferentes medidas para favorecer posteriores ofertas de empleo y de cobertura preferente de vacantes en todas las empresas codemandadas” (FJ. Cuarto. 1.-).

Sentencia digna de atenta y minuciosa lectura que concluye diciendo:

“1. El sacrificio exigido a quienes están en una u otra franja de edad es razonable y proporcionado, resultando objetivamente justificado que el acuerdo para distribuir los costes de la cuantía total de la suma indemnizatoria alcanzada con la empresa favorezca en mayor medida al colectivo que se encuentra más alejado del momento de la jubilación (FJ. Cuarto. 1.-).

Va a resultar determinante, en este sentido, impulsar un cambio cultural y organizacional, a partir del cual la diversidad generacional<sup>9</sup> pueda considerarse “un valor diferencial en una época en la cual es posible que se desencadene una lucha por atraer y retener el mejor talento disponible en el mercado, así que la tendencia hace pensar que

<sup>7</sup> N<sup>o</sup> de procedimiento 2785/2021 y fecha de 24 de enero.

<sup>8</sup> La sentencia recurrida es del Juzgado de lo Social núm. 2 de Ciudad Real, de fecha 29 de octubre de 2018, aclarada por auto de 12 de noviembre, recaída en autos núm. 372/2016, seguidos a su instancia contra Elcogás, S.A., Endesa Generación, S.A., Enel Spa, Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A., Électricité de France Internacional, S.A. e Iberdrola Generación, S.A. sobre despido.

<sup>9</sup> Entendida como concepto que “vincula el envejecimiento de la fuerza de trabajo (*ageing workforce*) y a la capacidad de gestionar una plantilla madura dentro de las organizaciones, con enfoque específico en el envejecimiento y generalmente desde la perspectiva de los recursos humanos (*age management*)”, en Pinazo y Barone, 2022: 152.

las organizaciones tendrán que volver a plantearse contratar talento senior” (PINAZO Y BARONE, 2022: 179). Todo apunta a que, desde esta ineludible perspectiva, solo las organizaciones capaces de adaptarse a los cambios –disruptivos además– y apostar por modelos de trabajo que integren talento junior y senior –mixtos o híbridos– serán las que puedan anticiparse y afrontarlos exitosamente.

La regulación de la no discriminación de las personas mayores en el empleo ha manifestado bastantes carencias que, sin embargo, se confía puedan ser superadas a partir de la aprobación de la Ley 15/2022, tanto por la incorporación expresa de la edad como causa autónoma de discriminación como por el sistema de garantías de efectividad que arbitra en este sentido y que no parece, en absoluto, un objetivo trivial o desdeñable. En definitiva, igualdad formal y material juntas, por fin, en una norma que sienta bases sólidas del derecho antidiscriminatorio español.

## 2.2. La orientación o identidad sexual y la expresión de género

De la causa autónoma de discriminación por razón de la orientación o la identidad sexual y la expresión de género lo primero que hay que señalar es que se trata de una compleja cuestión, respecto de la cual puede ser de cierta utilidad práctica el documento ni jurídico, ni vinculante, ni firmado por España, que lleva por título “Los principios de Yogyakarta<sup>10</sup>” (en adelante, los Principios).

Interesante documento que comienza recordando que todos los seres humanos “nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona tiene derecho al disfrute de los derechos humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (YOGYAKARTA, 2007: 8).

Y que tras manifestar su preocupación porque:

“en todas las regiones del mundo las personas sufren violencia, hostigamiento, discriminación, exclusión, estigmatización y prejuicios debido a su orientación sexual o identidad de género; porque estas experiencias se ven agravadas por otras causales de discriminación, como género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica, y porque dicha violencia, hostigamiento, discriminación, exclusión, estigmatización y prejuicios menoscaban la integridad y dignidad de las personas que son objeto de estos abusos, podrían debilitar su sentido de estima personal y de pertenencia a su comunidad y conducen a muchas a ocultar o suprimir su identidad y a vivir en el temor y la invisibilidad” (YOGYAKARTA, 2007: 8),

---

<sup>10</sup> Los Principios fueron desarrollados y adoptados por unanimidad por un distinguido grupo de expertos en derechos humanos de distintas regiones y diversa formación, entre ellos: jueces, académicos, un ex Alto Comisionado de Derechos Humanos de la ONU, los Procedimientos Especiales de la ONU, miembros de órganos de los tratados, ONGs y otros. Más información en <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/#:~:text=Los%20Principios%20de%20Yogyakarta%20son,que%20los%20Estados%20deben%20cumplir>.

termina por reconocer que:

“que existe un valor significativo en formular de manera sistemática la forma en que la legislación internacional de derechos humanos se aplica a las vidas y experiencias de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género; (...) [y que] esta formulación debe apoyarse en el estado actual de la legislación internacional de derechos humanos y requerirá de una revisión periódica a fin de tomar en cuenta los desarrollos en esa legislación y su aplicación a las vidas y experiencias particulares de las personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género a lo largo del tiempo y en diversas regiones y naciones” (YOGYAKARTA, 2007: 9).

Sorprende comprobar cómo estando España entre los países que garantiza el derecho a la igualdad y no discriminación y reconoce jurídicamente muchas de las reivindicaciones en esta materia, no haya firmado este documento internacional carente de carácter jurídico, pero cargado de compromisos en pro de dicho derecho respecto de un colectivo que demanda más acción política y legislativa en materia de igualdad efectiva de trato y oportunidades.

Máxime cuando se cuenta con normas que son buena muestra de ello como la Ley 13/2005 que modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio y la Ley 3/2007 reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, que supusieron grandes avances normativos en la consecución de la igualdad legal y la eliminación de ciertas parcelas de discriminación por razón de la orientación o identidad sexual. Elenco de normas a las que es preciso añadir la recientemente aprobada Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI<sup>11</sup>.

No obstante lo cual, ahora, la Ley 15/2022 reconoce de forma explícita en su Preámbulo que existen déficits y desequilibrios, que no se protegen ni de la misma manera ni en todos los casos y lo que hace es extender la protección frente a la discriminación por cualquier motivo y en todos los ámbitos previstos en la misma.

Dicho lo anterior, en los Principios se incluye una útil definición de términos como la *orientación sexual* en referencia a la “capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”; y la *identidad de género* relativa a la “vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales” (YOGYAKARTA, 2007: 8).

<sup>11</sup> En BOE nº 51, de 1 de marzo.

Fundamental ha resultado, en esta misma línea, la sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de junio del año pasado, la STC 67/2022<sup>12</sup>, en la que se aborda la cuestión de si el trato discriminatorio por identidad de género vulnera el art. 14 CE<sup>13</sup>. El Alto Tribunal español considera de “especial trascendencia constitucional la cuestión planteada porque le permite sentar doctrina sobre un problema, relativo a un derecho fundamental, que no ha sido suficientemente tratado” (UGT, 2022: 3), y que le permite, por primera vez, afrontar “una denuncia de discriminación laboral por razón de identidad de género y si dicha identidad de género puede dar lugar a discriminación de las prohibidas por nuestra Constitución, así como el impacto que conlleva en la carga de la prueba” (UGT, 2022: 3).

Lo primero que se plantea el TC es efectuar una aclaración conceptual que distinga entre discriminación por razón de sexo, discriminación por razón de identidad de género y discriminación vinculada a la expresión de género, para luego verificar si la realidad queda cubierta o no por la cláusula antidiscriminatoria del art. 14 CE. En este sentido, sorprende comprobar la labor conceptual que desempeña nuestro TC que, haciendo suyo –parcialmente– el marco definitorio contenido en los Principios, diferencia entre la *orientación sexual* considerada como preferencia por establecer relaciones afectivas con personas de uno u otro sexo; la *identidad sexual* consistente en la identificación de una persona con caracteres definitorios del género que pueden coincidir o no hacerlo con el sexo que se le atribuye, en virtud de los caracteres biológicos predominantes que presenta desde su nacimiento; y la *expresión de género* que se vincula estrechamente al derecho a la propia imagen (art. 18.1 CE), como lo hacen la imagen física en términos generales, la voz o el nombre de las personas, definidos como atributos característicos, propios e inmediatos de una persona, y como cualidades definitorias del ser propio y atribuidas como posesión inherente e irreductible a toda persona (UGT, 2022: 6-7).

En este asunto concreto, el TC desestima el recurso de amparo interpuesto por la persona trabajadora y rechaza que haya concurrido la lesión tanto del art. 14 CE, en su vertiente de la interdicción de discriminación de las personas por razón de su identidad de género, como del derecho a la propia imagen del art. 18.1 CE, en su vertiente del derecho a la expresión de género en condiciones de igualdad y sin posibilidad de sufrir discriminación por las causas contenidas en el art. 14 CE (UGT, 2022: 9), siendo clave el principio de inversión de la carga probatoria (Arrúe, 2022: 141-148).

Pero, siendo cierto que este tema trasciende el ámbito laboral y que la sociedad ha de tomar conciencia sobre la necesidad de eliminar cualquier atisbo de discriminación, no lo es menos que las empresas también deben plantearse que para tener centros de trabajo inclusivos, en los que impere el respeto, es imprescindible erradicar la LGTBIfobia

<sup>12</sup> Recurso de amparo nº 6375-2019.

<sup>13</sup> Básicamente, de los antecedentes se extrae lo siguiente: que la persona recurrente en amparo y la empresa belga Rhea System, S.A., suscribieron un contrato de trabajo en España, para prestación de servicios por cuenta de la empresa a partir del 7 de enero de 2013. El contrato de trabajo estaba sujeto a un período de prueba de seis meses. A lo largo de los algo más de cuatro meses en que se mantuvo la relación laboral, la persona trabajadora acudía a su centro de trabajo vistiendo unos días pantalón y otros días falda, lo que fue objeto en alguna ocasión de recriminación por la directora de recursos humanos y de solicitud del director general para que vistiera de forma más correcta. Llegado el término del periodo de prueba, se le comunica la no superación del mismo.

y apostar por la diversidad de género, como ya se adelantó con ocasión de la diversidad generacional al tratar la causa del edadismo.

Con todo, y como acertadamente se ha señalado, las carencias son manifiestas frente a nuevas brechas y sesgos de género “que pueden coincidir o no con el sexo, incluyendo las situaciones en que se produce una modificación del aspecto del cuerpo o de las funciones fisiológicas por medios médicos o quirúrgicos, aquellas otras en que se produce una modificación registral o un reconocimiento público de tal identidad e incluso las que, sin que exista transición física o jurídica en sentido estricto, o se manifiesten otras expresiones de género como la adopción de vestimenta, gestos o aptitudes propios del género con el que se identifica a la persona, independientemente del sexo biológico” (MONEREO, RODRÍGUEZ ESCANCIANO y RODRÍGUEZ INIESTA, 2022: 32).

A todo ello pretende dar cabida, en suma, la inclusión de nuevas causas de discriminación con ésta cuya efectividad queda garantizada, conviene tenerlo muy presente, no solo con la nulidad de los actos y actuaciones discriminatorios –lo que incluye el despido– sino con las medidas de protección y reparación frente a la discriminación, la atribución de responsabilidad patrimonial y la reparación del daño y la tutela tanto judicial como administrativa contra la discriminación.

### *2.3. La enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o la predisposición genética a sufrir patologías o trastornos*

Una repercusión destacada está teniendo la enfermedad<sup>14</sup> como causa autónoma de discriminación, a la que se añade, ahora, la condición de salud y el estado serológico y/o la predisposición genética a sufrir patologías o trastornos.

Interesa comenzar por señalar que el Reglamento sanitario internacional define como enfermedades las dolencias físicas o mentales que dañen o puedan dañar la salud de una persona. Y, la incorporación entre las nuevas causas de discriminación que hace la Ley 15/2022 de la enfermedad, entre otras conexas como se tendrá ocasión de mostrar a continuación, supone una importante novedad en tanto en cuanto “no era una condición protegida por el art. 14 CE a menos que fuera considerada como enfermedad estigmatizante o asimilable a la discapacidad” (GOÑI, 2022: 5).

Y ello porque nuestro TS se había venido negando a aceptar que la enfermedad pudiera ser considerada como una causa autónoma de discriminación, si bien asimilable a la

---

<sup>14</sup> El Reglamento Sanitario Internacional (RSI, 2005) es un instrumento jurídico de carácter vinculante para todos los Estados Miembros de la OMS que tiene por finalidad ayudar a la comunidad internacional a prevenir la propagación internacional de enfermedades, proteger contra esa propagación, controlarla y darle una respuesta de salud pública proporcionada y restringida a los riesgos para la salud pública, evitando al mismo tiempo, las interferencias necesarias con el tráfico y el comercio internacionales. De él se ha dicho que ha venido a suponer un cambio de paradigma al plantear que el control de las emergencias y los riesgos para la salud pública deben realizarse en su origen, a diferencia del planteamiento previo que se centraba en el control en fronteras. Más detalles en <https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/reglamentosanita/queEsRsi.htm>

discapacidad en ciertos casos y ante la presencia de determinadas circunstancias. Como se ha señalado, partiendo de la base de que “es muy difícil que una situación de enfermedad o de baja por IT no quede subsumida en alguno de los conceptos de ‘enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos’” (BELTRÁN DE HEREDIA, 2022), es posible concluir que, salvo error y/o mejor doctrina, se activará tanto la declaración de nulidad de pleno derecho (art. 26), como la obligación de reparación del daño causado (art. 27), pero, sobre todo, la inversión de la carga probatoria (art. 30), de tal forma que solo si el empresario no es capaz de justificar la decisión extintiva de forma objetiva y razonable, deberá declararse lo primero y lo segundo.

Repárese en la trascendental importancia de lo anterior. Y ello porque es importante advertir que la norma “no añade ningún adjetivo al concepto de enfermedad” (BELTRÁN DE HEREDIA, 2022), dado que no hay referencia alguna a que ésta sea grave, prolongada, duradera o de larga duración, curable o incurable, con incidencia en la capacidad laboral o no y que las referencias a la “condición de salud” y a la “predisposición genética” permiten incluir en dicha causa discriminatoria “la mera sospecha de desarrollar una enfermedad en el futuro o el mero padecimiento de una enfermedad latente” (BALLESTER PASTOR, 2023: 77).

La primera consecuencia que de ello se deriva, y que se quiere adelantar en este momento, es que viene a significar el fin de que, “en los casos de despido por enfermedad o condición de salud, se declare la improcedencia del despido de la persona trabajadora, pero no su nulidad” (BELTRÁN DE HEREDIA, 2022). Y ello salvo que existan limitaciones objetivas, incluso, medidas de ajuste razonables, y en ambas cuestiones radica la clave interpretativa, para el desempeño del puesto de trabajo, dado que la extinción por enfermedad es una opción de regulación legítima e inexcusable *ex art. 38 CE* (GOÑI, 2022: 20).

Llegados a este punto conviene recordar que esto no siempre ha sido así. La causa concreta de discriminación por enfermedad con base en la discapacidad ha sido abordada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) en casos como el Daouidi<sup>15</sup>, el Ruiz Conejero<sup>16</sup> y el Nobel Plastiques<sup>17</sup> ha terminado por reconducirse a la causa autónoma “clásica” de discapacidad para ser protegido frente a la desigualdad injustificada<sup>18</sup>. Mientras en el primero de los asuntos referenciados se aborda el posible encubrimiento de una discriminación indirecta por razón de discapacidad; en los dos últimos, el TJUE admite que el reconocimiento formal de la condición de persona discapacitada no implica necesariamente que la persona trabajadora deba ser valorada como tal a efectos de la Directiva 2000/78, puntualizando que el concepto de discapacidad no debe limitarse solo a las discapacidades así declaradas por los órganos nacionales.

---

<sup>15</sup> Sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2016, (asunto C-395/15), que se refiere a un despido de una persona trabajadora en situación de incapacidad temporal de duración incierta.

<sup>16</sup> Sentencia de 18 de enero de 2018 (C-270/16) relativo a la persona trabajadora que causa baja por enfermedad común durante distintos periodos por motivo de la patología que había dado lugar al reconocimiento de su discapacidad (obesidad).

<sup>17</sup> Sentencia de 11 de septiembre de 2019 (C-397/18) sobre un caso de despido objetivo de trabajadora apta con limitaciones para su trabajo tras haber sufrido varios procesos de incapacidad temporal.

<sup>18</sup> Ya desde principios del Siglo XXI, la doctrina judicial procedente del TJUE expresaba reticencias a la hora de asimilar enfermedad y discapacidad, por considerar que las personas enfermas no estaban claramente protegidas contra la discriminación en asuntos como Del Cerro Alonso de 2007 (Sentencia de 13 de septiembre, asunto C-307/05).



Y con la aprobación de la Ley 15/2022 eran de esperar cambios que no han tardado en evidenciarse. Tan es así que en febrero del año en curso, el Juzgado de lo Social nº 1 de Granada<sup>19</sup>, consideró como despido nulo la baja de una persona trabajadora en la Seguridad Social el mismo día de sufrir un accidente de trabajo como reacción empresarial a su situación de enfermedad. Y ello en aplicación de la nueva Ley 15/2022, respecto de la que dice que “no puede sostenerse que la situación tras la entrada en vigor de la norma sea igual a la que existía hasta su aparición” (F.D. SEXTO). A lo que añade como relevante el hecho de que “la norma se refiere simplemente a enfermedad, sin exigir propiamente la situación de incapacidad temporal, aunque ésta es un dato para comprobar su existencia” (F.D. Sexto). En consecuencia, condena a la empresa no solo a readmitir a la persona trabajadora y regularizar su situación en la Seguridad Social, sino a indemnizarla por daño moral.

En fin, ya era hora de que discapacidad y enfermedad, como causas autónomas de discriminación, tuvieran tratamientos jurídicos diferenciados y de ello se ocupa la Ley 15/2022. El hecho de tener que forzar interpretaciones judiciales como las adelantadas solo generaba inseguridad jurídica y, a partir de ahora, todo apunta a que, si bien serán muchas más las cuestiones que se judicialicen, no tendrán cabida interpretaciones pretéritas.

Ahora, el interés se residenciará en dilucidar cuestiones como si la prohibición tajante de que la empresa pueda preguntar a las personas aspirantes a un puesto de trabajo acerca de su estado de salud (*ex art. 9.5<sup>20</sup>*) en qué términos va a poder garantizarse en el ámbito privado; si es la obesidad una enfermedad y, por tanto, causa de discriminación prohibida, siendo ésta una de las plagas del Siglo XXI; o si para discriminar por causa de enfermedad, el grado de conocimiento de datos personales protegidos referidos a la salud<sup>21</sup> será otra preocupación a tener en cuenta sobre todo en lo referido a los cauces a través de los que se obtengan. Pero también otras como las referidas a cómo tratar las enfermedades contraídas en el trabajo con/sin predisposición genética a padecerlas o si siendo posible extender esta protección frente a la enfermedad a supuestos distintos al despido –como ocurre en la promoción profesional–, la inversión de la carga probatoria resulta garantía de efectividad suficiente.

### 3. A modo de cierre

En definitiva, como ha pretendido demostrarse en las páginas precedentes, la Ley 15/2022 es una ley en la que subyace una visión integral de discriminaciones estructurales concernientes a condiciones de inferioridad históricas más allá del concreto impacto individual de las mismas, hecho éste del que no podemos sino congratularnos.

Y ello conscientes del más que probable incremento de la litigiosidad en este sentido, de la complejidad, amplitud y necesidad de concreción de causas como las analizadas,

<sup>19</sup> Sentencia de 15 de febrero, recurso 753/2023 y ECLI: ES:JSO:2023:5

<sup>20</sup> A excepción de la previsión contenida en el art. 243 LGSS y la cobertura de puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.

<sup>21</sup> Teniendo en cuenta el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

pero convencidas de que la aplicación de la nueva Ley será un instrumento de incalculable valor en la sempiterna lucha por la igualdad, más allá del género. Solo el transcurso del tiempo lo confirmará.

No quisiera concluirse sin una referencia, siquiera breve, a la importancia de la defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato a través de instrumentos incluidos en la Ley 15/2022. Es el caso del mandato dirigido a los poderes públicos para la adopción de medidas de acción positiva, el reconocimiento del derecho de las empresas a realizar acciones de responsabilidad social en materia de igualdad de trato y no discriminación y hacer uso publicitario de ellas, la adopción de una Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, o la colaboración entre administraciones públicas para la integración de la igualdad de trato y no discriminación en sus competencias, entre otras.

Pero, además, la actuación administrativa adquiere una relevancia especial. Tan es así que sea apuesta por la creación de un órgano independiente, la Autoridad Estatal para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, que preste asistencia a los afectados y promueva fórmulas de mediación o conciliación entre las partes con su consentimiento (arts. 40 y ss.). Esta Autoridad, cuya designación va con cierto retraso transcurridos los seis meses contemplados en la Ley 15/2022, podrá investigar por cuenta propia la existencia de posibles situaciones de discriminación y ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados de la igualdad de trato, además, de concentrar varias de las funciones y recursos de otros organismos mediadores que existen actualmente.

## Bibliografía

- ALTÉS TÁRREGA, JUAN ANTONIO (2022), “La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y sus negativas consecuencias en relación con la responsabilidad administrativa empresarial por discriminación y acoso”, disponible en <https://vitrage.blogs.uv.es/2022/07/20/la-ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-y-sus-negativas-consecuencias-en-relacion-con-la-responsabilidad-administrativa-empresarial-por-discriminacion/#comment-2>
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, ANTONIO (2022a), “La Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque”, Briefs de la AEDTSS, publicado el 18/07/2022, disponible en <https://www.aedtss.com/la-ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-una-regulacion-necesaria-con-un-problema-grave-de-enfoque/>
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, ANTONIO (2022b), “La Ley integral para la igualdad: un frágil puente entre el derecho europeo y la Constitución”, *Temas Laborales*, nº 165.
- APARICIO TOVAR, JOAQUÍN y OLMO GASCÓN, ANA MARTA (2007), *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*, Bomarzo.
- ARRÚE MENDIZÁBAL, MARTA (2022), “Comentario sobre la Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 2 junio, desde otro punto de vista, la ampliación del conte-

- nido del derecho a la propia imagen”, *CEFGestión: Revista de actualización empresarial*, nº 290.
- ASQUERINO LAMPARERO, M<sup>a</sup> JOSÉ (2022), “La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, Briefs de la AEDTSS, publicado el 19/07/2022 disponible en <https://www.aedtss.com/la-ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion/>
- BALLESTER PASTOR, INMACULADA (2023), “La expansión aplicativa de la Ley integral para la igualdad de trato no discriminación: secuelas sociolaborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 64.
- BELTRÁN DE HEREDIA, IGNASI (2022), “A partir de la Ley 15/2022, ¿puede despedirse (injustificadamente) a un trabajador enfermo o de baja por incapacidad temporal?”, en su blog especializado, disponible en <https://ignasibeltran.com/2022/07/14/a-partir-de-la-ley-15-2022-puede-despedirse-injustificadamente-a-un-trabajador-enfermo-o-de-baja-por-incapacidad-temporal/>
- BLÁZQUEZ AGUDO, EVA M<sup>a</sup> y PEREZ DEL PRADO, DANIEL (2022), “La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación: un gran paso de final incierto”, *Revista Femeris*, vol. 7, nº 3.
- CABEZA PEREIRO, JAIME y CARDONA RUBERT, M<sup>a</sup> BELÉN (2022), “La discriminación de las personas mayores en el ámbito laboral. Los estereotipos en el empleo, la ocupación y las condiciones de trabajo”, en *Informe sobre la discriminación de la personas mayores en el ámbito laboral*, disponible en [Informe-HelpAge-2022\\_-La-discriminacion-de-las-personas-mayores-en-el-ambito-laboral.pdf](#).
- CABEZA PEREIRO, JAIME y VIQUEIRA PÉREZ, CARMEN (2023), *Igualdad y no discriminación laborales tras la Ley 15/2022*, Los diez esenciales de Aranzadi, nº 3, Aranzadi.
- CANO GALÁN, YOLANDA (2022), “Despido discriminatorio por anuncio de matrimonio: ¿un supuesto de discriminación por razón de sexo?”, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, *Laborum*, nº 3.
- FERNÁNDEZ GALIÑO, M<sup>a</sup>. D. y LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO (2022) “Marco normativo de la discriminación por mayor edad en el empleo y la ocupación: Estado de la cuestión y líneas de progreso”, en VVAA (2022), *Informe sobre la discriminación de la personas mayores en el ámbito laboral*, disponible en [Informe-HelpAge-2022\\_-La-discriminacion-de-las-personas-mayores-en-el-ambito-laboral.pdf](#)
- GOÑI SEIN, JOSÉ LUIS (2022), “La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral de igualdad de trato y la n discriminación, y el despido por enfermedad”, *Revista Justicia & Trabajo*, nº 1.
- LÓPEZ CUMBRE, LOURDES (2023), “Una Ley integral para la igualdad de trato y una Ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad?”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 64.
- LOUSADA AROCHENA, JOSÉ FERNANDO (coord.) (2022), *Igualdad y diversidad en las relaciones laborales*, Tirant lo Blanch.
- MERINO SEGOVIA, AMPARO (2022), “Las discriminaciones más comunes de las personas mayores en el trabajo”, en *Informe sobre la discriminación de la personas mayores en*

- el ámbito laboral*, disponible en Informe-HelpAge-2022\_-La-discriminacion-de-las-personas-mayores-en-el-ambito-laboral.pdf.
- MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, RODRÍGUEZ ESCANCIANO, SUSANA y RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo (2022), “Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 4.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2021), Informe mundial sobre el edadismo. Washington, D.C.: Organización Panamericana de la Salud.
- PINAZO-HERNANDIS, SACRAMENTO y BARONE, ELEONORA (2022), “¿Qué dicen las personas mayores sobre el derecho al empleo y el impacto del edadismo laboral en sus vidas? en VVAA (2022), *Informe sobre la discriminación de la personas mayores en el ámbito laboral*, disponible en Informe-HelpAge-2022\_-La-discriminacion-de-las-personas-mayores-en-el-ambito-laboral.pdf
- RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, MIGUEL (1991), “El principio de igualdad y el Derecho del Trabajo”, en *El principio de igualdad en la Constitución Española*, vol. II, Ministerio de Justicia, Madrid.
- SANGUINETI RAYMOND, WILFREDO (2019) “La edad: ¿cenicienta de las discriminaciones?”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 59.
- UGT (2022), “Discriminación por identidad de género – STC 67/2022, de 2 de junio. El trato discriminatorio por identidad de género vulnera el art. 14 CE”, comentarios de jurisprudencia del Servicio de Estudios, nº 73, disponible en <https://servicioestudiosugt.com/discriminacion-por-identidad-de-genero-stc-67-2022-de-2-de-junio/>