



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

ANÁLISIS DE LA LEY 15/2022, DE 12 DE
JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE
TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Presentado por:

Paula Vallejo García

Tutelado por:

Fernando Rey Martínez

Valladolid, 24 de julio de 2025

RESUMEN:

El presente trabajo analiza la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, examinando su estructura normativa, contenido y principales novedades. Se estudian las nuevas causas de discriminación reconocidas por la ley, así como las tipologías introducidas, con especial atención al ámbito laboral. Además, se aborda la integración de los modelos de igualdad de trato y de oportunidades, la creación de la Autoridad Independiente y el régimen sancionador, evaluando sus fortalezas y limitaciones. Finalmente, se realiza un análisis crítico de la norma, recogiendo las principales observaciones formuladas por la doctrina sobre sus ambigüedades conceptuales, técnica legislativa y dificultades de aplicación práctica.

Palabras clave: igualdad, discriminación, Ley 15/2022, enfermedad.

ABSTRACT:

This paper analyzes Law 15/2022, of July 12, Comprehensive Equality of Treatment and Non-Discrimination, examining its legal structure, content, and main innovations. It explores the new grounds of discrimination recognized by the law, as well as the types of discrimination introduced, with a particular focus on the labor sphere. Additionally, it addresses the integration of the models of equal treatment and equal opportunities, the creation of the Independent Authority, and the sanctioning regime, evaluating their strengths and limitations. Finally, the work offers a critical analysis of the law, highlighting the main observations made by legal scholars regarding its conceptual ambiguities, legislative technique, and challenges in practical implementation.

Key Words: equality, discrimination, Law 15/2022, disease

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO TEÓRICO	4
2.1 Contexto normativo nacional de la ley 15/2022.....	4
2.2 Igualdad de trato vs igualdad de oportunidades	9
3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA LEY 15/2022	15
3.1 Objetivo y ámbito de aplicación	15
3.2 Definiciones y causas de discriminación	19
3.2.1 Tipos de discriminación.....	19
3.2.2 Nuevas causas de discriminación protegidas.....	24
3.3 Medidas de protección y garantías	29
3.4 Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.....	34
3.5 Régimen de infracciones y sanciones.....	38
3.6 Políticas y estrategias estatales para la igualdad de trato y no discriminación	46
4. IMPACTO DE LA LEY 15/2022 EN EL ÁMBITO LABORAL Y OTROS ÁMBITOS	52
4.1 Discriminación por enfermedad y otras causas nuevas	52
4.1.1 Enfermedad como causa de discriminación	52
4.1.2 Otras causas protegidas	60
4.1.3 Nulidad de despidos discriminatorios por enfermedad	64
4.2 Obligaciones empresariales y otras medidas laborales	71
4.3 Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	74
4.4 Impacto en otros ámbitos	77
5. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEY 15/2022	80
5.1 Limitaciones y retos	80
5.2 Críticas doctrinales	83
6. CONCLUSIONES.....	90
7. BIBLIOGRAFÍA	92
8. ANEXO: JURISPRUDENCIA.....	97

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de trato y la no discriminación constituyen principios esenciales en la construcción de una sociedad democrática avanzada, fundamentada en el respeto a los derechos humanos y la dignidad de la persona. En el contexto español, el ordenamiento jurídico ha evolucionado significativamente en las últimas décadas para consolidar estos valores, a través de la promulgación de diversas normas destinadas a combatir la discriminación y promover la igualdad. No obstante, la fragmentación normativa y la falta de un marco legal unificado mostraban lagunas en la protección frente a las múltiples formas de discriminación que persisten en la sociedad. En respuesta a esta necesidad, la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, supone un hito legislativo en la consolidación de un sistema jurídico más inclusivo, coherente y alineado con los estándares internacionales de derechos humanos y las directivas comunitarias en materia de igualdad.

Esta norma surge en un contexto de reconocimiento de la complejidad de las dinámicas discriminatorias, que no solo afectan a individuos por motivos tradicionales como el sexo, la raza o la discapacidad, sino que también se manifiestan en formas más sofisticadas, como la discriminación múltiple, interseccional, por asociación o por error de percepción. La Ley 15/2022 responde a la demanda social y política de dotar al ordenamiento jurídico español de un instrumento normativo integral que aborde la igualdad de trato desde una perspectiva tanto formal como sustantiva, promoviendo no solo la igualdad ante la ley, sino también la igualdad de oportunidades.

Entre sus principales innovaciones se encuentra la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, un organismo encargado de supervisar el cumplimiento de la norma, investigar casos de discriminación y promover políticas de prevención. Asimismo, la ley amplía el catálogo de motivos protegidos, incluyendo aspectos como la enfermedad, la orientación sexual, la identidad de género, la situación socioeconómica o la aporofobia, y establece medidas positivas destinadas a corregir las desigualdades estructurales que afectan a colectivos históricamente vulnerables.

El propósito de este Trabajo de Fin de Grado es realizar un análisis sistemático, crítico y riguroso de la Ley 15/2022, examinando no solo su articulado y estructura normativa, sino también su impacto potencial en los distintos ámbitos, especialmente el laboral y en el ámbito judicial. A través de un enfoque metodológico que combina el análisis dogmático del texto legal con una perspectiva interdisciplinaria, se pretende evaluar el alcance de las innovaciones

jurídicas introducidas por la norma, así como identificar posibles tensiones con otras disposiciones del ordenamiento jurídico español. Además, se examinarán las implicaciones prácticas de su aplicación, recurriendo a la doctrina y a la jurisprudencia.

Este estudio también se plantea cuestionar si la Ley 15/2022, tal y como ha sido concebida, responde eficazmente a las demandas sociales en materia de igualdad y no discriminación, o si, por el contrario, presenta limitaciones estructurales que podrían comprometer su efectividad. Entre los desafíos que se abordan se encuentra la necesidad de garantizar una implementación efectiva de la norma, la coordinación entre las distintas administraciones públicas y la asignación de recursos suficientes para el funcionamiento de los mecanismos de protección previstos. Asimismo, se presta atención a las críticas formuladas desde sectores académicos y sociales, que han señalado la ambigüedad de ciertos preceptos o la falta de medidas concretas para abordar fenómenos como la discriminación interseccional en toda su complejidad.

La elaboración de este trabajo se sustenta en un análisis exhaustivo del texto de la Ley 15/2022, complementado con el estudio de fuentes doctrinales recientes, que permiten contextualizar la norma en el marco de los debates contemporáneos sobre la igualdad. La metodología empleada combina el rigor del análisis normativo con un enfoque crítico que busca no solo describir la ley, sino también valorar sus repercusiones en la vida cotidiana de los ciudadanos y su capacidad para transformar las estructuras sociales que perpetúan la desigualdad. De modo que se pretende ofrecer una contribución académica del estudio de la Ley 15/2022, subrayando el papel del Derecho como herramienta clave para la promoción de la justicia social, identificando fortalezas y limitaciones de la norma así como los desafíos pendientes en la construcción de un marco legal y social verdaderamente igualitario, capaz de garantizar la dignidad y los derechos de todas las personas en una sociedad diversa y plural.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Contexto normativo nacional de la ley 15/2022

La Ley 15/2022, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, se fundamenta en el artículo 14 CE, que consagra la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley y prohíbe la discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social. En este sentido, la Ley 15/2022 se inserta en una amplia

evolución normativa que ha buscado ampliar y precisar la protección contra la discriminación y consolidar la igualdad como pilar esencial del ordenamiento jurídico español.

Antecedentes legislativos de la ley 15/2022, especial referencia a la discriminación por sexo y por discapacidad

El marco normativo español previo a la Ley 15/2022 se caracteriza por un conjunto de disposiciones legales enfocadas en combatir la discriminación, con especial énfasis en la discriminación por razón de sexo y discapacidad, especialmente en el ámbito laboral.

El artículo 35.1 CE establece el principio de no discriminación por sexo en el ámbito laboral, sin embargo, en la actualidad persisten desigualdades estructurales que dificultan la igualdad efectiva. La discriminación por sexo se manifiesta en el acceso al empleo, la ejecución del contrato de trabajo (clasificación profesional, promoción, formación o retribución) y la extinción de la relación laboral, especialmente en casos de despido¹. Las mujeres enfrentan mayores tasas de desempleo, predominan en ocupaciones feminizadas o “de cuello rosa”, caracterizadas por inestabilidad, bajos salarios y relegación a la economía informal². Además, la responsabilidad desproporcionada en el cuidado de personas dependientes genera conflictos entre la vida laboral y familiar, obligando a las mujeres a priorizar una sobre la otra³, afectando a su continuidad laboral y a los derechos de Seguridad Social.

La legislación española ha avanzado notablemente en la protección contra la discriminación por sexo. Destacan dos normas fundamentales: la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LPIVG), y la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH). La LPIVG establece medidas específicas para trabajadoras víctimas de violencia de género, como facilidades para el acceso al empleo, flexibilización del tiempo de trabajo, justificación de ausencias, movilidad geográfica, suspensión del contrato con reserva del puesto y extinción con derecho a prestación por desempleo. Por su parte, la LOIEMH consagra la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción, las condiciones laborales y retributivas, y la participación en organizaciones sindicales, empresariales o profesionales.

El Tribunal Constitucional ha interpretado la discriminación por sexo como cualquier conducta que provoque un perjuicio laboral o en la protección social sin justificación

¹ Valdés Dal-Re, F. (2008) *Del principio de igualdad formal al derecho material de no discriminación*, p.30.

² Argüelles Blanco, A. R., Martínez Moreno, C., & Menéndez Sebastián, P. (2004). *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*. CES, p.23.

³ Pérez del Río, T. (1984). *El principio de igualdad: No discriminación por razón de sexo en el Derecho del Trabajo*. IELSS, pp.21-22.

constitucional, vulnerando la dignidad (art. 10.1 CE). Ha desarrollado el concepto de “comparador hipotético” para evaluar la discriminación, permitiendo demostrar que, sin prejuicios de género, una trabajadora habría recibido un trato más favorable⁴ Además, la LOIEMH considera el trato desfavorable por embarazo o maternidad como discriminación directa y prohíbe justificaciones basadas en motivos financieros. Asimismo, aborda el acoso sexual, definido como comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual que atentan contra la dignidad, y el acoso por razón de sexo, motivado por el sexo de la víctima. Esta protección se refuerza con el Convenio 190 de la OIT, que amplía el concepto de acoso laboral a toda forma de violencia en el entorno laboral, incluso fuera del espacio físico de la empresa.

En términos de tutela, la LOIEMH otorga legitimación para intervenir en procesos judiciales y administrativos, invirtiendo la carga de la prueba al demandado para demostrar la ausencia de discriminación. Este marco permite declarar la nulidad de actos discriminatorios y establecer reparaciones efectivas, incluyendo indemnizaciones y sanciones disuasorias.

Por otro lado, la discapacidad ha sido reconocida como una causa significativa de discriminación, especialmente en el ámbito laboral, donde las personas con discapacidad enfrentan obstáculos derivados de barreras físicas, psíquicas o sensoriales que dificultan su plena integración laboral, de hecho, la tasa de afiliación de este colectivo a la Seguridad Social es del 1.5%⁵.

El Real Decreto Legislativo 1/2013, que aprueba la Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social (LGD), define la discapacidad como la situación resultante de la interacción entre deficiencias permanentes y barreras que limitan la participación en la sociedad en igualdad de condiciones. El artículo 35 garantiza el derecho al trabajo de este colectivo, prohibiendo la discriminación directa e indirecta, salvo por finalidades legítimas. En este sentido, la LGD establece medidas específicas para combatir la discriminación como la cuota de reserva de puestos para personas con discapacidad, con especial relevancia en el empleo público conforme al Real Decreto Legislativo 5/2015 y la Ley 9/2017. También promueve instrumentos como los Centros Especiales de Empleo

⁴ Cabeza Pereiro, J. (2012). La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica. *Lan Harremanak*, (25), pp.79-96.

⁵ Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (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*, 4, p.32.

(CEE), Empresas de Inserción y enclaves laborales, junto con incentivos económicos como subvenciones, deducciones fiscales y bonificaciones.

El Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, refuerza estas garantías, declarando nulos los actos discriminatorios por discapacidad (art. 17.1) y permitiendo medidas de reserva o preferencia (art. 17.2). La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, exige entornos laborales seguros y adaptados, mientras que el Real Decreto Legislativo 3/2015 promueve itinerarios individualizados de empleabilidad y medidas específicas. El Real Decreto 368/2021 introduce medidas de acción positiva para personas con capacidad intelectual límite, (discapacidad intelectual entre el 20% y el 33%). Sin embargo, estas medidas se centran en el empleo ordinario, sin abordar el empleo por cuenta propia lo que limita su alcance.

A pesar de los avances, el marco normativo previo a la Ley 15/2022 presenta carencias, como un enfoque médico-asistencial que no siempre se alinea con el modelo social de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Las lagunas en el tratamiento de trastornos mentales, discapacidades intelectuales o grandes limitaciones físicas justifican la necesidad de la Ley 15/2022 para un enfoque más integral.

Antecedentes en materia de legislación laboral y de la Seguridad Social

La legislación laboral española ha evolucionado para garantizar que el acceso al empleo, las condiciones laborales y las oportunidades profesionales se rijan por principios de equidad, eliminando diferencias basadas en sexo, edad, discapacidad, orientación sexual u otras circunstancias personales o sociales.

La Ley 56/1961 reconoció a las mujeres los mismos derechos laborales que a los hombres, aunque con limitaciones. El Convenio 111 de la OIT de 1967 marcó un compromiso internacional contra la discriminación en el empleo. La Ley Sindical de 1971 estableció el principio de incorporar a todos los españoles al proceso productivo sin distinciones por sexo, raza, religión o ideología y la Ley 38/1973 prohibió cláusulas discriminatorias por razón de sexo en convenios colectivos, aunque no abordaba otros motivos de discriminación.

El punto de inflexión llegó con el Estatuto de los Trabajadores de 1980 el cual introdujo disposiciones contra la discriminación (art. 4.2 c), declarando nulas las cláusulas discriminatorias y permitiendo medidas de acción positiva para colectivos vulnerables (art. 17.2 y 17.3). El artículo 17 amplió las causas prohibidas de discriminación, incluyendo sexo, discapacidad, orientación sexual, origen racial, estado civil, religión, convicciones, ideas

políticas, afiliación sindical, vínculos familiares o uso de lenguas oficiales. El artículo 17.4 faculta a la negociación colectiva para implementar medidas de acción positiva, y el artículo 28 prohíbe diferencias salariales por sexo en trabajos de igual valor.

La Ley 62/2003 incorporó las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, reforzando la protección contra la discriminación por edad. La LOIEMH de 2007 consolidó medidas para prevenir la discriminación de género, complementada por el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 20/2007 para el trabajo autónomo. La Ley 35/2010 reconoció la persistencia de desigualdades, promoviendo planes de igualdad en empresas, cuya obligatoriedad se amplió con el Real Decreto Legislativo 6/2019. Los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 regularon los planes de igualdad y la igualdad retributiva, estableciendo obligaciones como el registro retributivo y auditorías salariales.

Probar conductas discriminatorias especialmente cuando se ocultan bajo decisiones aparentemente neutrales, ha sido un desafío. Por ello, el artículo 96 de la Ley 36/2011 modificó la carga de la prueba, exigiendo al demandado justificar que sus decisiones son objetivas, razonables y proporcionales en casos en los que existen indicios de discriminación.

En Seguridad Social, el sistema se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad. La Ley Orgánica 4/2000 asegura la igualdad de trato entre nacionales y extranjeros afiliados mientras que la LOIEMH reformó prestaciones de maternidad, riesgo durante el embarazo, permiso por paternidad y riesgo durante la lactancia. El Real Decreto Legislativo 8/2015 introdujo un complemento por maternidad en pensiones por su contribución demográfica, lo cual fue considerado discriminatorio ya que ambos progenitores contribuyen por igual⁶. Por ello fue el Real Decreto Legislativo 3/2021 lo sustituyó por un complemento para reducir la brecha de género, aunque criticado por perpetuar desigualdades al exigir solo a los hombres demostrar afectación profesional por el cuidado de hijos. El Real Decreto Legislativo 6/2019 recuperó la financiación estatal para cuidadores no profesionales de personas dependientes, mayoritariamente mujeres, promoviendo su integración en el Régimen General.

En asistencia sanitaria, la Ley 14/1986, General de Sanidad, garantiza el acceso universal a la atención sanitaria pública en condiciones de igualdad, reforzado por las Leyes 16/2003 y 33/2011. El Real Decreto Legislativo 7/2018 extendió la protección sanitaria a extranjeros

⁶ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) Sentencia núm. C-450/18, de 12 de diciembre de 2019

no registrados, y la Ley 19/2021 configuró el ingreso mínimo vital como una prestación no contributiva para reducir la pobreza y promover la igualdad.

Legislación posterior a la Ley 15/2022

Tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022 se han aprobado otras normas debido en parte a la presión social y a los compromisos adquiridos en la Unión Europea, en la que se promueve una política de integración y protección de la diversidad y también con el fin de perfeccionar el marco normativo con reformas que sean coherentes con los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, en la que la igualdad de género y el acceso a derechos fundamentales figuran como prioridades.

Entre las normas posteriores a la Ley 15/2022, destaca en primer lugar, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Esta norma se centra en crear un marco de protección para los derechos sexuales, garantizando la igualdad de trato en este ámbito y abordando aspectos como la libertad sexual, la no discriminación por motivos de identidad sexual y la protección de la integridad física y moral en relaciones íntimas, complementando la Ley 15/2022. En segundo lugar, destaca la 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. Esta ley se centra en abordar las desigualdades y discriminaciones específicas que afectan a las personas trans y al colectivo LGTBI en general.

Además de estas normas, cabe destacar la Ley 39/2022 en el ámbito del deporte y la Ley 12/2023 en el ámbito de acceso a la vivienda.

2.2 Igualdad de trato vs igualdad de oportunidades

La implementación de la Ley 15/2022 plantea retos teóricos al intentar conciliar dos conceptos de la igualdad constitucional: la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades. Estos principios, originados en tradiciones jurídicas distintas, la anglosajona y la continental europea, reflejan perspectivas diferentes sobre la igualdad, lo que conlleva problemas en su implementación práctica.

Igualdad de trato: el modelo norteamericano

La igualdad de trato, profundamente arraigada en el modelo jurídico estadounidense, surge como respuesta a desigualdades históricas, especialmente en el ámbito racial. Este enfoque se consolidó en la década de 1960 con hitos legislativos como la Executive Order 10925 de 1961, que introdujo el término “acción afirmativa”, y la Civil Rights Act de 1964, que

prohibió la discriminación por raza, sexo, religión u origen nacional en empleo, educación y servicios públicos, fundamentándose en la Decimocuarta Enmienda, que garantiza la “igual protección de las leyes” para todos. El modelo norteamericano adopta un enfoque individualista, centrado en proteger la dignidad frente a actos discriminatorios puntuales. Prioriza la igualdad formal, entendida como la ausencia de diferencias de trato injustificadas, asegurando que todos los ciudadanos sean tratados de manera idéntica ante la ley, sin distinciones por características protegidas como raza, sexo o religión. Este enfoque se vincula a la lucha contra la segregación racial, un problema central en Estados Unidos desde la abolición de la esclavitud.

La aplicación de la igualdad de trato en Estados Unidos no se limita a la creación de normas, sino que se extiende al ámbito judicial y administrativo, donde las leyes deben aplicarse sin considerar particularidades personales para garantizar un trato equitativo. Sin embargo, este modelo presenta limitaciones al equiparar la igualdad con la identidad de trato, ignorando desigualdades estructurales que afectan a grupos en desventaja. En la cultura jurídica estadounidense, las medidas correctivas son vistas con recelo, ya que se perciben como una amenaza al mérito individual. Esta desconfianza se refleja en la controversia sobre la “affirmative action”, formulada en 1961 para asegurar la no discriminación en la contratación en proyectos federales, pero interpretada por algunos como “discriminación positiva”, generando tensiones en una sociedad que valora el mérito individual⁷. Un ejemplo reciente es la sentencia del Tribunal Supremo de 2023 sobre las políticas de admisión en las universidades de Harvard y Carolina del Norte, que adoptó un enfoque “ciego al color” (colorblind), excluyendo la raza como criterio de selección. Esta decisión refuerza la idea de que la igualdad debe interpretarse como identidad en el trato, limitando políticas destinadas a corregir disparidades estructurales. Además, la jurisprudencia estadounidense exige que cualquier cambio en la aplicación judicial de las normas esté debidamente motivado para evitar decisiones arbitrarias que vulneren el principio de igualdad.

La influencia del modelo norteamericano ha trascendido fronteras, impactando en el derecho antidiscriminatorio global. Conceptos como la igualdad de trato, la distinción entre discriminación directa e indirecta, los rasgos protegidos y la interseccionalidad han sido adoptados en normativas internacionales, aunque no siempre adaptados adecuadamente a contextos locales. En Europa, este modelo provoca ciertos conflictos debido a su enfoque

⁷ Rey Martínez, F. (2023). La (jurídica) igualdad de trato (de origen norteamericano) y la (política) igualdad de oportunidades (de origen europeo): conexiones, confusiones y malentendidos. *IgualdadES*, 9, p.23. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.01>

individualista, que contrasta con la tradición jurídica continental, más orientada hacia una perspectiva social y colectiva.

Igualdad de oportunidades: el modelo europeo continental

La tradición jurídica europea continental, y en particular la española, se centra en la igualdad de oportunidades, vinculada al modelo del Estado social. Este concepto tiene sus raíces en las luchas políticas del siglo XIX, cuando la burguesía abogó por la igualdad para equipararse a la aristocracia, y el movimiento obrero exigió condiciones materiales para garantizar oportunidades equitativas a grupos desfavorecidos, especialmente trabajadores frente a patrones.

Tras la Segunda Guerra Mundial, la igualdad de oportunidades se consolidó como un principio jurídico clave en Europa. En España, se plasma en el artículo 9.2 CE, que obliga a los poderes públicos a promover una igualdad “real y efectiva” y eliminar barreras que impidan la plena participación ciudadana. La Constitución integra esta diversidad conceptual⁸, combinando la igualdad real y efectiva (art. 9.2 CE) con la igualdad general (art. 14 CE), articulando así la igualdad formal y sustantiva en el marco del Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1 CE). También reconoce la igualdad en el acceso a cargos públicos (art. 23.2 CE), entre cónyuges (art. 32.1 CE), entre hijos (art. 39.2 CE) y de los españoles en todo el territorio nacional (art. 139.1 CE).

A diferencia del modelo estadounidense, centrado en la igualdad individual, el enfoque europeo adopta una perspectiva grupal, reconociendo que ciertas desigualdades afectan de manera particular a colectivos como mujeres, minorías étnicas, personas con discapacidad o minorías sexuales y religiosas. La igualdad de oportunidades legitima medidas públicas, conocidas como acciones positivas, que incluyen becas educativas, programas de inclusión laboral, acceso gratuito a la educación obligatoria, servicios de salud y prestaciones de seguridad social. Estas políticas buscan redistribuir recursos para beneficiar a grupos en desventaja, asegurando condiciones de partida equivalentes. En España, este mandato se deriva del artículo 1.1 CE y se concreta en el Título I, especialmente en su capítulo III.

La igualdad de oportunidades implica establecer diferencias de trato jurídico en favor de colectivos como la infancia, la juventud, la tercera edad, las personas con discapacidad, los desempleados o las familias, basadas en criterios razonables de desigualdad⁹. Este enfoque

⁸ Rey Martínez, F. (2017). Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018. *Revista de Derecho Político*, 1(100), p.132. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/rdp.100.2017.20685>

⁹ Tribunal Constitucional (Pleno) Sentencia núm. 216/1991, de 14 de noviembre.

no busca resultados idénticos, sino condiciones de partida equivalentes, permitiendo que el esfuerzo personal determine los resultados. En términos metafóricos, se pretende que todos los corredores inicien la carrera desde el mismo punto, eliminando desigualdades preexistentes.

Jurisprudencialmente, las acciones positivas son ampliamente aceptadas en Europa, considerándose indispensables para lograr una igualdad sustantiva. En España, el Tribunal Constitucional ha respaldado medidas como la reserva de plazas para personas con discapacidad en la función pública, avalándolas como legítimas para cumplir el mandato de igualdad real del artículo 9.2 CE. Sin embargo, las discriminaciones positivas, como las cuotas, son más controvertidas y deben cumplir requisitos de proporcionalidad, necesidad, objetividad, transitoriedad y legalidad¹⁰.

La igualdad de oportunidades exige coherencia en la aplicación judicial de las normas, evitando cambios arbitrarios en casos similares. En España, el Tribunal Supremo utiliza el recurso de casación para unificar doctrina, mientras que el Tribunal Constitucional vela por que cualquier cambio en la interpretación de la normativa se exija un *tertium comparationis*, identidad del órgano judicial y motivación suficiente¹¹. Además, la regla de no discriminación refuerza la igualdad de oportunidades al prohibir distinciones basadas en motivos como nacimiento, raza, sexo, religión o discapacidad, siendo más estricta que la regla general de igualdad¹².

Pese a sus fundamentos, el modelo europeo enfrenta desafíos por la confusión entre acciones positivas y discriminación positiva, heredada del enfoque estadounidense. Esta confusión genera debates sobre la legitimidad de ciertas medidas, percibidas como tratos preferenciales que podrían entrar en conflicto con el principio de igualdad.

Aproximación de ambos modelos

La integración de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades es un eje central del debate jurídico sobre la igualdad. La igualdad de trato, influida por el modelo norteamericano, busca garantizar un tratamiento idéntico ante la ley, prohibiendo la discriminación directa y promoviendo una neutralidad estricta. Sin embargo, al centrarse en el trato idéntico, ignora

¹⁰ Rey Martínez F. (2011). ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional? *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45, p.178-179.

¹¹ Rey Martínez, F. (2017). Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018. *Op.Cit.*, p.131.

¹² García Murcia, J. (2022). La Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Foro, Nueva época*, 25(2), p.19.

desigualdades estructurales que afectan a grupos marginados, evidenciando la necesidad de medidas correctivas.

Por su parte, la igualdad de oportunidades, característica del modelo europeo y español, va más allá de la no discriminación, buscando equiparar el acceso a recursos, derechos y posibilidades de desarrollo. Reconoce que las desigualdades históricas y los prejuicios sociales generan desventajas estructurales para ciertos colectivos, justificando acciones positivas para corregir estos desequilibrios y fomentar una participación plena.

La recepción del modelo anglosajón en Europa, a través de la legislación británica de los años setenta, marcó un avance al introducir la noción de discriminación indirecta, inspirada en la sentencia *Griggs v. Duke Power Co.* de 1971, que reconoció que prácticas aparentemente neutrales pueden generar impactos desproporcionados en grupos específicos. Asimismo, el principio de antisubordinación, desarrollado por Owen Fiss en 1976, sostiene que el ordenamiento jurídico debe evitar perpetuar la subordinación de colectivos desfavorecidos y la teoría del estigma de Kenneth L. Karst de 1977 refuerza la idea de igual ciudadanía, protegiendo contra la estigmatización y la exclusión social. De igual forma, la doctrina de las “minorías discretas y aisladas” de la sentencia *Carolene Products* de 1938 destaca la necesidad de protección judicial especial para grupos con déficit de representación, que pueden verse doblemente afectados por prácticas discriminatorias.

De modo que la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades son enfoques complementarios que fortalecen el marco antidiscriminatorio. La primera promueve un trato justo y uniforme, mientras que la segunda equipara las condiciones de partida, garantizando una participación equitativa. La Ley 15/2022 integra ambos modelos, prohibiendo la discriminación directa e indirecta (igualdad de trato) y promoviendo acciones positivas para corregir desigualdades estructurales (igualdad de oportunidades).

Confluencia de ambos modelos en la Ley 15/2022

La Ley 15/2022 busca integrar los principios de igualdad de trato y de oportunidades, pero esta combinación plantea desafíos conceptuales y prácticos. Por un lado, incorpora elementos del derecho antidiscriminatorio angloamericano, combatiendo la discriminación directa e indirecta en casos específicos. Por otro lado, adopta elementos de la igualdad de oportunidades al reconocer la importancia de las acciones positivas para abordar desigualdades estructurales, como se plasma en el artículo 6.7, que define estas medidas como “diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma

de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social”. Este enfoque se alinea con el artículo 9.2 CE, que exige promover una igualdad “real y efectiva” y eliminar barreras, integrando la igualdad real con la igualdad formal del artículo 14 CE en el marco del Estado social. La integración de ambos modelos también se manifiesta en la exigencia de decisiones judiciales razonadas y no arbitrarias, alineándose con los principios de unificación de doctrina y protección contra la arbitrariedad establecidos por la jurisprudencia constitucional.

No obstante, esta integración no está exenta de problemas ya que la definición de acciones positivas en la Ley 15/2022 introduce requisitos de proporcionalidad y temporalidad, reflejando una cautela anglosajona que las considera excepciones al principio de igualdad de trato. Esto contrasta con la tradición europea, donde las acciones positivas son un pilar del modelo social, no una excepción. Además, la ley no distingue claramente entre acciones positivas, que igualan condiciones de partida, y discriminaciones positivas, que buscan resultados equitativos, contribuyendo a la confusión conceptual y limitando su capacidad para combatir desigualdades estructurales. Tampoco clarifica cómo las acciones positivas pueden combatir la discriminación interseccional, que afecta a personas con múltiples características protegidas, reflejando la dificultad de integrar un modelo extranjero en el contexto español, donde la igualdad se entiende como un mandato redistributivo¹³.

El artículo 2.1 de la Ley 15/2022 amplía las causas de discriminación del artículo 14 CE, incluyendo orientación sexual, expresión de género, enfermedad o situación socioeconómica, reflejando la evolución social y la necesidad de erradicar diferencias contrarias a la dignidad. Sin embargo, esta ampliación debe mantener coherencia con el ordenamiento jurídico. La diferencia entre el listado de la Ley 15/2022 y otras disposiciones, como la Ley Orgánica 6/2022 al Código Penal, evidencia una falta de alineación normativa, al tiempo que desconcierta la persistencia de criterios asistemáticos o dispersos a lo largo del ordenamiento jurídico, lo que exige una aplicación cuidadosa para evitar inconsistencias que puedan comprometer la efectividad del marco antidiscriminatorio¹⁴.

La Ley 15/2022 puede entenderse sin el impacto de las directivas de la Unión Europea, que han servido de puente entre los modelos angloamericano y europeo. La derogada Directiva 76/207 reconoció la posibilidad de adoptar medidas para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, mientras que el artículo 157.4 del

¹³ Rey Martínez, F. (2023). La (jurídica) igualdad de trato (de origen norteamericano) y la (política) igualdad de oportunidades (de origen europeo): conexiones, confusiones y malentendidos. *Op.Cit.*, p.18.

¹⁴ García Murcia, J. (2022). La Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, p.16.

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea permiten medidas compensatorias, aunque las presentan como excepcionales. Las directivas de Igualdad Racial, Género e Igualdad en el Empleo refuerzan esta tendencia, permitiendo acciones positivas sin definir su contenido, dejando esta tarea a los Estados miembro. La Carta de Derechos Fundamentales de la UE en su artículo 23 promueve la igualdad entre hombres y mujeres, sin aclarar la relación entre igualdad de trato y de oportunidades. Esta falta de precisión se traslada a la Ley 15/2022, que, aunque adopta un lenguaje similar al de las directivas, mantiene ciertas ambigüedades¹⁵.

Por tanto, la coexistencia de los enfoques de igualdad de trato y de oportunidades en la Ley 15/2022 pone de manifiesto tanto la riqueza como la complejidad de integrar dos tradiciones jurídicas distintas. Para cumplir su objetivo de promover una igualdad real y efectiva, es fundamental superar las ambigüedades conceptuales, reconociendo que ambos principios son complementarios y deben articularse coherentemente para abordar la discriminación individual y las desigualdades estructurales. Una mayor claridad en la definición y aplicación de las acciones positivas, junto con una distinción explícita entre estas y las discriminaciones positivas, consolidaría la Ley 15/2022 como un instrumento clave para avanzar hacia una sociedad más igualitaria en el marco del Estado social.

3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO DE LA LEY 15/2022

3.1 Objetivo y ámbito de aplicación

La Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, publicada en el Boletín Oficial del Estado el 13 de julio de 2022, establece un marco normativo integral que promueve la igualdad de trato y erradica la discriminación en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural. Esta norma responde a la necesidad de modernizar el marco jurídico español en materia de igualdad, ante la dispersión normativa y la regulación fragmentada de ciertos motivos de discriminación¹⁶.

La experiencia jurisprudencial puso de manifiesto que muchos conflictos en materia de discriminación, especialmente en el ámbito laboral, se resolvían de forma fragmentada, dejando a ciertos colectivos sin una protección efectiva y homogénea. Esta situación

¹⁵ Rey Martínez, F. (2023). La (jurídica) igualdad de trato (de origen norteamericano) y la (política) igualdad de oportunidades (de origen europeo): conexiones, confusiones y malentendidos. *Op.Cit.*, p.24-25.

¹⁶ Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (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. *Op.Cit.*, p.35.

generaba incertidumbre jurídica y evidenció la necesidad de una ley integral que abordara de manera transversal el derecho a la igualdad y a la no discriminación, abarcando todos los ámbitos susceptibles de generar desigualdades.

Su origen se remonta a un proyecto de ley de 2011 que no prosperó debido a la disolución anticipada del Parlamento. En 2021, el PSOE retomó la iniciativa, presentando una proposición de ley que finalmente fue aprobada el 30 de junio de 2022, entrando en vigor el 14 de julio de 2022. Este texto ha sido bien recibido por la doctrina científica por su enfoque holístico y global del derecho a la igualdad, estableciendo un marco normativo básico que fortalece el derecho antidiscriminatorio en España, incorporando garantías fundamentales para su protección¹⁷.

A nivel internacional, la Ley 15/2022 responde a la necesidad de trasponer al ordenamiento español las Directivas europeas 2000/43/CE, relativa a la igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, y 2000/78/CE, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Estas directivas, junto con otras como la Directiva 2006/54/CE (igualdad entre hombres y mujeres en el empleo) y la Directiva 2010/41/UE (igualdad en el trabajo autónomo), forman un corpus normativo que la ley española busca integrar y ampliar. El legislador reconoce que la transposición de estas directivas fue parcial mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, lo que justificó la necesidad de una norma integral como la Ley 15/2022. Es decir, la Ley 15/2022 se presenta no solo como una actualización normativa, sino como una apuesta ambiciosa por situar a España como un referente en igualdad¹⁸.

El Preámbulo de la Ley 15/2022 subraya la intención del legislador de crear un instrumento jurídico eficaz para prevenir, atender y eliminar todas las formas de discriminación estableciendo un estándar normativo común que contenga definiciones esenciales del derecho antidiscriminatorio y garantías básicas para su aplicación.

El objetivo principal de la Ley 15/2022, según su artículo 1, es “garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución”. Para ello, regula los derechos

¹⁷ Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Secuelas sociolaborales. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (64), pp.59-60.

¹⁸ López Cumbre, L. (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*, (64), p.17.

y obligaciones de personas físicas y jurídicas, públicas y privadas, y establece principios de actuación para los poderes públicos con el fin de prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado. La ley obliga a cumplir estas disposiciones a los poderes públicos, empresas públicas y privadas, y organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico, conforme al artículo 12. De modo que la Ley 15/2022 tiene un doble propósito: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger de manera efectiva a las víctimas, combinando medidas preventivas con un enfoque reparador que también cumple una función formativa y de prevención general¹⁹.

La ley se caracteriza por tres notas fundamentales²⁰:

- Ley de garantías: regula medidas de protección y reparación frente a la discriminación, incluyendo medidas preventivas, el cese de conductas discriminatorias y la imposición de responsabilidades administrativas, civiles y penales por los daños causados.
- Ley general: a diferencia de normativas sectoriales previas, centradas en ámbitos específicos como el laboral o la igualdad de género, esta ley opera como un marco general de protección frente a todas las formas de discriminación en todos los sectores.
- Ley integral: prohíbe la discriminación por una amplia lista de motivos, basándose en el artículo 14 de la Constitución y las directivas europeas, incluyendo origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias, orientación sexual, y añadiendo motivos novedosos como enfermedad o condición de salud, estado serológico, predisposición genética a sufrir patologías, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica.

En cuanto al ámbito de aplicación de la Ley 15/2022 debemos distinguir por un lado un ámbito subjetivo, regulado en su artículo 2.1 y por otro lado, un ámbito objetivo, regulado en su artículo 3.

¹⁹ Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.61.

²⁰ Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, pp.62-64.

Ámbito subjetivo

El artículo 2.1 establece que “se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal”. Esto implica que la protección se extiende a todas las personas, independientemente de su estatus legal o administrativo, lo que representa un avance significativo en la inclusión de colectivos vulnerables, como los migrantes sin residencia legal.

La ley enumera una lista exhaustiva de motivos de discriminación prohibidos, ampliando los seis motivos “clásicos” (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias, orientación sexual) para incluir enfermedad o condición de salud, estado serológico, predisposición genética a sufrir patologías, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica. Además, la ley mantiene la cláusula abierta del artículo 14 de la Constitución, que prohíbe la discriminación por “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, lo que permite abarcar formas de discriminación emergentes o no explícitamente previstas.

No obstante, el artículo 2.2 permite diferencias de trato basadas en criterios objetivos y razonables, con un propósito legítimo y autorizadas por una norma con rango de ley, orientadas a proteger a grupos que requieran medidas específicas para mejorar sus condiciones de vida, facilitar el acceso al empleo, a bienes y servicios esenciales, o garantizar el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones. Estas medidas de acción positiva deben cumplir con principios de proporcionalidad y legitimidad.

Por su parte, el artículo 2.4 establece que las obligaciones de la ley son aplicables al sector público (Administración General del Estado, comunidades autónomas, administración local, Administración de Justicia, sector público institucional, asociaciones y fundaciones públicas) y a personas físicas o jurídicas privadas que residan, se encuentren o actúen en territorio español, independientemente de su nacionalidad, domicilio o residencia.

Ámbito objetivo

El artículo 3 de la Ley 15/2022 detalla los ámbitos objetivos de aplicación, que cubren prácticamente todos los aspectos de la vida social, económica y política, incluyendo:

- Empleo y trabajo: tanto por cuenta ajena como propia, abarcando acceso al empleo, condiciones de trabajo, retribuciones, promoción profesional, formación y despidos (artículo 9).

- Organizaciones políticas, sindicales, empresariales y profesionales: prohibiendo la discriminación en la afiliación, participación y disfrute de ventajas (artículo 12).
- Educación: formal y no formal, con medidas para eliminar estereotipos y garantizar la igualdad en el acceso y permanencia (artículos 13 y 14).
- Atención sanitaria y servicios sociales: garantizando la no discriminación en el acceso a servicios médicos y de asistencia social (artículos 15 y 16).
- Acceso a bienes y servicios: incluyendo vivienda, seguridad ciudadana y establecimientos abiertos al público (artículos 17, 18, 20 y 21).
- Medios de comunicación, internet y publicidad: promoviendo códigos de autorregulación para evitar la incitación al odio y la discriminación (artículo 22).
- Inteligencia artificial y decisiones automatizadas: un aspecto novedoso que aborda el riesgo de discriminación en algoritmos y sistemas automatizados (artículo 23).
- Actividades culturales y deportivas: promoviendo la igualdad en el acceso y participación (artículo 24).

3.2 Definiciones y causas de discriminación

3.2.1 Tipos de discriminación

El artículo 4.1 de la Ley 15/2022 prohíbe toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Salvo que la diferencia de trato pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla, se consideran vulneraciones del derecho a la igualdad:

1. Discriminación directa

La discriminación directa, regulada en el artículo 6.1.a) de la Ley 15/2022, se produce cuando una persona o grupo recibe un trato menos favorable que otra en situación comparable, debido a alguna de las causas protegidas enumeradas en el artículo 2.1. Este tipo de discriminación es intencional y explícita, manifestándose en actos o decisiones que, de forma abierta, generan un trato desigual basado en una característica protegida. Un ejemplo claro en el ámbito laboral es el rechazo de una candidata a un empleo por estar embarazada, lo que constituye discriminación directa por razón de sexo. Asimismo, la Ley 15/2022 introduce la inversión de la carga de la prueba en su artículo 30, por la cual, una vez aportados indicios

fundados de discriminación, corresponde al demandado justificar que su actuación se basó en motivos objetivos y razonables.

La Ley 15/2022 refuerza esta protección al considerar en el artículo 6.1.a) que la denegación de ajustes razonables a personas con discapacidad es una forma de discriminación directa. Los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran para facilitar la accesibilidad y derechos de estas personas. Por ejemplo, no adaptar un puesto de trabajo para permitir el acceso de una persona en silla de ruedas constituye una denegación de ajustes razonables.

Esta disposición, respaldada por la jurisprudencia europea²¹, establece que los empleadores están obligados a implementar estos ajustes, salvo que supongan una carga desproporcionada, evaluada caso por caso según los recursos de la empresa y las necesidades del trabajador.

2. Discriminación indirecta

La discriminación indirecta, también llamada discriminación de impacto, contemplada en el artículo 6.1.b), ocurre cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra genera una desventaja particular para una persona o grupo por alguna causa protegida, salvo que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y proporcional. A diferencia de la discriminación directa, la indirecta no requiere intencionalidad, sino que se centra en el impacto desproporcionado de una norma o práctica sobre un grupo protegido. Un ejemplo clásico es exigir una estatura mínima para un puesto de trabajo que no la requiere, lo que podría excluir desproporcionadamente a mujeres o personas de ciertos orígenes étnicos. La jurisprudencia²² ha establecido que las políticas aparentemente neutras deben ser escrutadas para determinar si generan efectos discriminatorios, y la Ley 15/2022 incorpora esta perspectiva al exigir a los empleadores la adopción de medidas para detectar y prevenir estas prácticas.

Las condiciones para identificar la discriminación indirecta son: (a) una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, (b) un impacto sustancialmente más perjudicial en un grupo protegido, (c) en comparación con otras personas en situación similar (lo cual requiere datos estadísticos), y (d) la falta de justificación objetiva²³. La dificultad para probar este tipo de

²¹ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. *Tartu Vangla*. Sentencia de 15 de julio de 2021.

²² Tribunal de Justicia de la Unión Europea. *Bilka-Kaufhaus*. Sentencia de 13 de mayo de 1986.

²³ Rey Martínez, F. (2017). Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018. *Op.Cit.*, p.142.

discriminación radica en la necesidad de evidenciar el impacto desproporcionado, donde la inversión de la carga probatoria resulta crucial, permitiendo a las víctimas presentar indicios de desventaja para que el demandado justifique la medida.

Es importante distinguir la discriminación indirecta de la discriminación oculta, que es aquella que disimula la auténtica voluntad de discriminar, como negar el alquiler de una vivienda a una persona gitana justificándolo falsamente con que ya ha sido alquilada previamente. El Tribunal Constitucional ha confundido ambas categorías, considerando las ocultas como indirectas, cuando en realidad son directas²⁴.

3. Discriminación por error

La discriminación por error, contemplada en los artículos 4.1 y 6.2, se produce cuando una persona es tratada de manera discriminatoria debido a una apreciación incorrecta de sus características. Este tipo de discriminación se basa en suposiciones erróneas sobre la concurrencia en una persona de alguna de las condiciones o circunstancias protegidas en el artículo 2.1 de la Ley, cuando realmente no es así. Por ejemplo, denegar el acceso a un empleo a una persona asumiendo erróneamente que pertenece a una minoría étnica o que tiene una orientación sexual específica.

Este concepto, de origen jurisprudencial, es particularmente relevante en contextos donde los estereotipos y prejuicios influyen en las decisiones. La Ley 15/2022 lo incorpora explícitamente, reconociendo que la discriminación no siempre depende de la realidad objetiva de las características de una persona, sino de la percepción subjetiva del discriminador. De modo que en este supuesto la clave es la intencionalidad discriminatoria que parece que pesa más que el resultado discriminatorio, mientras que en otras tipologías de discriminación, como es el caso de la discriminación indirecta, existe trato discriminatorio, aunque no haya intencionalidad²⁵.

Dentro de nuestro ámbito jurisprudencial, podemos destacar la sentencia del TSJ de Galicia de 13 de abril de 2021²⁶, basada en el caso de un trabajador que fue despedido tras un accidente grave, porque el empresario consideraba que los hechos configuraban una apariencia razonable de incapacidad duradera, dado que las dolencias del trabajador no

²⁴ Rey Martínez, F. (2011). ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional? *Op.Cit.*, p.176.

²⁵ Aguilera Izquierdo, R. (2023). *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*, p.87. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.

²⁶ Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia de 13 de abril de 2021.

presentaban una perspectiva clara de finalización a corto plazo²⁷. La evaluación debe basarse en elementos objetivos disponibles en el momento del hecho discriminatorio, como certificados médicos, evitando análisis retrospectivos que distorsionen la realidad de entonces. La sentencia concluye que el despido se basó en una percepción errónea de discapacidad, configurando discriminación por error, ya que se trató desfavorablemente a una persona por una discapacidad que el discriminador asumió que tenía, independientemente de si esta existía realmente o no y por lo tanto el tribunal declaró su nulidad por vulnerar el principio de igualdad de trato.

4. Discriminación por asociación

La discriminación por asociación, definida en el artículo 6.2.a), ocurre cuando una persona recibe un trato desigual debido a su relación con otra que presenta alguna causa protegida. Este tipo de discriminación, también conocido como discriminación refleja, protege a quienes sufren un trato desigual no por sus propias características, sino por su vínculo con alguien que sí las posee. Un ejemplo sería el despido de un trabajador por cuidar a un familiar con discapacidad.

Esta categoría fue elaborada en 2008 por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea en el asunto Coleman²⁸ que marcó un precedente al reconocer que la discriminación por asociación con una persona con discapacidad es contraria al derecho comunitario y ha sido aplicada por los tribunales españoles en el ámbito social como en la STSJ Galicia, de 16 de abril de 2021²⁹ que reconoció la nulidad de un despido vinculado a la futura paternidad de un trabajador, al no acreditarse una causa real para la decisión extintiva.

La inclusión de esta tipología en la Ley 15/2022 amplía la protección a quienes no encajan en las categorías tradicionales de discriminación, aunque persisten desafíos en la interpretación judicial de los indicios de discriminación³⁰. En el ámbito laboral, esta categoría es esencial para proteger los derechos de conciliación familiar sin represalias.

5. Discriminación múltiple y discriminación interseccional

²⁷ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera). Sentencia núm. C-395/15, de 1 de diciembre de 2016.

²⁸ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala). Sentencia núm. C-303/06, de 17 de julio de 2008

²⁹ Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia de 16 de abril de 2021.

³⁰ Maneiro Vázquez, Y. (2023). La discriminación por asociación en el ámbito laboral a la luz de las más recientes resoluciones judiciales. En VV. AA., *Aplicación por los tribunales españoles de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia laboral* pp. 93–101. Atelier.

El reconocimiento de la discriminación múltiple y la discriminación interseccional, reguladas en el artículo 6.3, es una de las innovaciones más significativas de la Ley 15/2022 en respuesta a los avances doctrinales y jurisprudenciales,

La discriminación múltiple ocurre cuando una persona es discriminada por dos o más causas protegidas, consecutiva o simultáneamente, sin necesidad de que interactúen entre sí. Por ejemplo, una persona puede ser discriminada por su género en un contexto laboral y por su origen étnico en el acceso a servicios.

Por su parte, la discriminación interseccional, desarrollada inicialmente en el contexto del feminismo afroamericano por académicas como Kimberlé Crenshaw, se refiere a la interacción de dos o más motivos de discriminación que generan una forma específica de exclusión, como en el caso de mujeres migrantes con discapacidad, quienes enfrentan barreras únicas derivadas de la confluencia de género, origen y discapacidad, que no se explicarían únicamente por uno de estos factores.

6. Acoso Discriminatorio

El acoso discriminatorio, definido en el artículo 6.4, se refiere a cualquier conducta realizada por razón de una causa protegida que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona o grupo, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Incluye el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras formas relacionadas con causas como la discapacidad o la orientación sexual. Por ejemplo, comentarios despectivos sobre la orientación sexual de un trabajador constituyen acoso discriminatorio.

La Ley 15/2022 considera el acoso como una forma grave de discriminación, obligando a los empleadores a prevenirlo y sancionarlo. El artículo 27 establece que las empresas son responsables de los daños causados por acoso si no han adoptado medidas adecuadas para prevenirlo, y su gravedad justifica sanciones significativas conforme al artículo 47.

7. Inducción, orden o instrucción de discriminar

La inducción, orden o instrucción de discriminar, regulada en el artículo 6.5, se configura como una conducta discriminatoria que incita, ordena o instruye a otra persona a realizar un acto discriminatorio por alguna causa protegida. Esta tipología responsabiliza tanto al ejecutor como al inductor, siendo relevante en el ámbito laboral para sancionar a superiores jerárquicos que promuevan prácticas discriminatorias. Por ejemplo, un director que ordena no contratar a personas de cierta etnia incurre en esta conducta.

La Ley 15/2022 también menciona la inducción a cometer “acciones de intolerancia”, aunque no define este término, lo que plantea retos interpretativos que deberán resolverse en la práctica judicial.

8. Represalias

Las represalias, definidas en el artículo 6.6, consisten en tratos adversos o consecuencias negativas por participar en procedimientos destinados a prevenir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por presentar quejas, denuncias o recursos de cualquier tipo con este propósito, como ser despedido por denunciar acoso por razón de sexo. El artículo 26 establece que las represalias son una forma de discriminación, lo que implica que los actos que las constituyen son nulos.

La protección contra represalias es esencial para garantizar a las víctimas el acceso a la justicia, lo que requiere canales de denuncia seguros y confidenciales, así como medidas de protección para los denunciantes, como reconoce la jurisprudencia³¹.

9. Incumplimiento de las medidas de acción positiva

Las medidas de acción positiva son diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Estas medidas son de carácter temporal y deben ser razonables y proporcionales³². La Ley 15/2022 considera el incumplimiento de estas medidas como una infracción, lo que también ha sido calificado por la jurisprudencia³³ como “discriminación por omisión”.

3.2.2 Nuevas causas de discriminación protegidas

La Ley 15/2022 amplía las causas protegidas contra la discriminación, adaptándose a los cambios sociales y culturales contemporáneos. Además de reafirmar las causas tradicionales de discriminación, como el nacimiento, el origen racial o étnico, el sexo, la religión, la convicción u opinión, la edad o la discapacidad, la ley introduce en su artículo 2.1 nuevas causas expresamente reconocidas, como son la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, la enfermedad o condición de salud, el estado serológico, la

³¹ Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 51/2021, de 15 de marzo.

³² Comas d'Argemir, D. (2022, 18 de julio). Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Nuevas tipologías y causas de discriminación. Blog Educación y Derechos Civiles – UOC. Disponible en: <https://blogs.uoc.edu/edcp/es/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-nuevas-tipologias-y-causas-de-discriminacion/>

³³ Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Contencioso-Administrativo). Sentencia de 24 de febrero de 2021.

predisposición genética a sufrir patologías o trastornos, la lengua y la situación socioeconómica.

La inclusión de estas nuevas causas responde a la finalidad de la ley de establecer un “mínimo común normativo” que garantice una protección real y efectiva contra toda forma de discriminación, en línea con los estándares internacionales y europeos. A través de una fórmula abierta como “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, la ley no solo consolida un marco antidiscriminatorio robusto, sino que también se anticipa a futuros desafíos en materia de igualdad, permitiendo la incorporación de causas emergentes. No obstante, el artículo 2.2 establece que las diferencias de trato pueden justificarse si son razonables, objetivas y persiguen un propósito legítimo, o si están autorizadas por norma legal o medidas de acción positiva destinadas a proteger a grupos vulnerables.

1. Orientación sexual, identidad sexual y expresión de género

La Ley 15/2022 incorpora de manera explícita la orientación sexual, la identidad sexual y la expresión de género como causas protegidas contra la discriminación en su artículo 2.1, marcando un avance significativo en el reconocimiento de la diversidad sexual y de género en el ordenamiento jurídico español. Con ello se pretende proteger a las personas por la forma en que se sienten, se identifican o se expresan en relación con su género, trascendiendo la visión tradicional del sexo. Así, la Ley se alinea con los estándares internacionales, como los Principios de Yogyakarta de 2007, y con la evolución jurisprudencial en el ámbito europeo, para garantizar el derecho a la autodeterminación y al libre desarrollo de la personalidad. Desde un enfoque teórico, se entiende que³⁴:

- **Orientación sexual:** se define como la inclinación afectiva o sexual de una persona hacia otras de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género.
- **Identidad sexual:** se refiere a la vivencia interna y profunda de ser hombre, mujer, ambos o ninguno, que puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. Este reconocimiento protege la dignidad humana y el libre desarrollo de la personalidad, especialmente en casos de personas transgénero, no binarias o de género fluido.
- **Expresión de género:** alude a cómo una persona exterioriza su identidad a través de vestimenta, comportamientos, lenguaje corporal o estética, en el contexto de las

³⁴ Comisión Internacional de Juristas. (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*, p.8. Disponible en: https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

expectativas sociales. Esta categoría, integrada en el derecho a la propia imagen (art. 18.1 CE) y definida en la Directiva 2012/29 de la UE, es crucial, ya que la expresión de género es una causa frecuente de estigmatización y discriminación.

La STC 67/2022, al analizar un caso de despido de una persona transgénero, clarifica la distinción entre sexo y género, destacando que el sexo se basa en características biológicas (morfológicas, hormonales y genéticas), mientras que el género se relaciona con construcciones sociales, culturales y educativas que definen roles, comportamientos y expectativas asociados a hombres y mujeres. En este caso, el Tribunal Constitucional subraya que la identidad y la expresión de género son circunstancias personales vinculadas al libre desarrollo de la personalidad, y su no conformidad con patrones heteronormativos puede generar discriminación. Aunque en dicho caso no se encontraron indicios suficientes de discriminación, la sentencia reconoce la necesidad de pruebas indiciarias para activar la inversión de la carga probatoria como un conflicto relacionado con la apariencia o vestimenta de la persona trabajadora, que podría considerarse una expresión de género³⁵.

La 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, complementa y refuerza las disposiciones de la Ley 15/2022 al abordar específicamente la protección de la orientación sexual, la identidad sexual y la expresión de género. Esta norma, aprobada poco después de la Ley 15/2022, profundiza en el reconocimiento de los derechos de las personas trans y del colectivo LGTBI, estableciendo medidas concretas para garantizar su igualdad real y efectiva en todos los ámbitos. Entre sus disposiciones, destaca la promoción de la autodeterminación de género, facilitando procedimientos administrativos para el cambio de nombre y sexo en documentos oficiales sin requisitos patologizantes, así como la prohibición de prácticas discriminatorias basadas en estas características. Además, la Ley 4/2023 refuerza la protección contra la discriminación en contextos como el laboral, educativo y sanitario, y establece políticas públicas para combatir la LGTBIfobia.

2. Enfermedad o condición de salud, estado serológico y predisposición genética

Otra de las novedades consiste en la incorporación de la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y la predisposición genética a sufrir patologías o trastornos. Esta incorporación tiene como fin ampliar la protección antidiscriminatoria a aspectos que

³⁵ López Cumbre, L. (2023). Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad? *Op.Cit.*, p.54.

anteriormente se consideraban dentro del ámbito médico, pero que hoy se reconoce que pueden tener un impacto directo en la calidad de vida y en la participación social de la persona.

- **Enfermedad o condición de salud:** según la Ley 15/2022, se entiende como cualquier alteración del estado de salud que, sin ser equiparada a una discapacidad en sentido tradicional, podría afectar la capacidad de una persona para ejercer sus derechos o integrarse en diversos ámbitos de la vida social. Esta protección se extiende incluso a situaciones en las que la mera existencia de una enfermedad, o su posible manifestación en el futuro, genere un entorno de estigmatización.
- **Estado serológico:** hace referencia a la condición derivada de marcadores biológicos (por ejemplo, la presencia de determinados virus o infecciones) que, en algunos casos, han sido utilizadas para justificar un trato desigual.
- **Predisposición genética:** es la tendencia hereditaria a sufrir determinadas patologías o trastornos. La incorporación de esta causa responde a la necesidad de impedir que, por ejemplo, una persona sea tratada desfavorablemente en aspectos como el acceso al empleo, simplemente por el riesgo potencial de desarrollar una enfermedad.

La incorporación de estas causas supone un punto de inflexión en la dialéctica entre enfermedad y discapacidad, superando la rigidez doctrinal que limitaba la protección antidiscriminatoria a enfermedades asimiladas a la discapacidad. La doctrina ha señalado que esta inclusión rompe con la tradición jurisprudencial que calificaba el despido por enfermedad como improcedente, en lugar de nulo, porque la enfermedad no se consideraba discriminatoria por sí sola. Tradicionalmente, la jurisprudencia española y del TJUE³⁶, equiparaba ciertas enfermedades de larga duración o con limitaciones severas a una discapacidad presunta, otorgándoles protección bajo el concepto ampliado de discapacidad de la Directiva 2000/78. Sin embargo, esta asimilación dejaba desprotegidos los casos de enfermedades no duraderas o sin limitaciones visibles, y generaba incertidumbre, ya que el empresario, limitado por el derecho a la intimidad del trabajador, desconocía a menudo el diagnóstico médico o la necesidad de ajustes razonables, salvo en casos de comunicación

³⁶ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia núm. C-395/15, de 1 de diciembre de 2016. //Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera). Sentencia núm. C-270/16, de 18 de enero de 2018.

expresa o evidencia funcional³⁷. La Ley 15/2022 zanja esta controversia al establecer en su artículo 2.3 que la enfermedad no puede justificar diferencias de trato, salvo por necesidades de tratamiento, limitaciones objetivas o razones de salud pública.

Este enfoque de la Ley 15/2022 amplía el espectro de protección más allá de la discapacidad presunta, reconociendo la enfermedad como una causa autónoma de discriminación. Al hacerlo, no solo protege contra la estigmatización derivada de estas condiciones, sino que también impone a los empleadores la obligación de implementar ajustes razonables cuando sea posible, incluso en ausencia de un diagnóstico conocido, siempre que existan indicios de la condición de salud.

3. Situación socioeconómica

Esta causa reconoce que la posición económica de una persona, o su nivel de pobreza, puede convertirse en un factor de vulnerabilidad que limite su capacidad para acceder a derechos fundamentales. En otras palabras, se persigue evitar que la “aporofobia” (rechazo, desprecio u odio hacia las personas pobres, sin techo o sin hogar)³⁸ o incluso discriminaciones por aspecto físico³⁹ se traduzcan en prácticas discriminatorias en ámbitos como el acceso a bienes y servicios, la educación o el trabajo. Dado que la situación socioeconómica es especialmente compleja y multidimensional, su inclusión constituye un intento de captar la realidad de la desigualdad estructural, a fin de proteger a aquellos que se ven marginados socialmente.

4. Lengua

La inclusión de la causa “lengua” responde a la necesidad de prevenir la discriminación por diferencias lingüísticas que puedan derivar de la diversidad cultural y regional de España. El artículo 2.1 de la Ley 15/2022 reconoce explícitamente la lengua como una causa protegida, buscando garantizar que ninguna persona sea tratada desfavorablemente por el uso de una lengua cooficial, como el catalán, el gallego o el euskera, o por cualquier otra variante lingüística. Esta medida protege el derecho a expresarse y participar en la vida social, laboral

³⁷ Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniesta, G. (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. *Op.Cit.*, p.38-39

³⁸ Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.87.

³⁹ Asquerino Lamparero, M. J. (2022). *La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion/>

y pública en la lengua propia, evitando exclusiones basadas en prejuicios o estereotipos asociados a la diversidad lingüística.

3.3 Medidas de protección y garantías

El Título II de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, dedica su Capítulo I (artículos 25 a 32) a establecer garantías procesales y sustantivas para proteger a las víctimas de discriminación, asegurando una tutela efectiva frente a las vulneraciones del derecho a la igualdad mediante mecanismos judiciales y administrativos, y sancionando las conductas contrarias a este principio.

1. Medidas de protección y reparación frente a la discriminación (Artículo 25)

La Ley 15/2022 establece un marco proactivo para combatir la discriminación, priorizando la detección, prevención y cese de conductas discriminatorias. Impone la obligación de emplear métodos e instrumentos adecuados para identificar situaciones de discriminación, promoviendo medidas preventivas adaptadas a distintos contextos, como el laboral, educativo o sanitario, mediante herramientas como auditorías de igualdad, formación en derechos humanos o sistemas de monitoreo.

La norma también establece consecuencias en el caso de incumplimiento de estas obligaciones, incluyendo responsabilidades administrativas, civiles y, en su caso, penales. Los responsables deben reparar los daños causados, ya sea mediante indemnización económica o restituyendo a la víctima a su situación previa, siempre que sea posible. De este modo, la Ley consagra la justicia restaurativa, buscando no solo sancionar al infractor, sino también garantizar la recuperación integral de la persona afectada.

Cabe destacar la responsabilidad reforzada de las administraciones públicas. Cuando una autoridad pública es el agente discriminador, se le exige adoptar medidas específicas para evitar la repetición de los hechos. De este modo se reconoce la capacidad del sector público para influir en las dinámicas sociales y fomentar buenas prácticas, especialmente en sectores como la educación o los servicios sociales, donde las políticas públicas deben evitar perpetuar desigualdades.

2. Nulidad de pleno derecho (Artículo 26)

La declaración de nulidad de pleno derecho de cualquier disposición, acto o cláusula de negocio jurídico que cause o constituya discriminación tiene como fin que las conductas discriminatorias sean ineficaces. Esta nulidad, aplicable a los motivos de discriminación

enumerados en el artículo 2.1, implica que dichos actos carecen de validez desde su origen, sin necesidad de declaración judicial previa. Esta medida no solo actúa como un mecanismo correctivo, sino también como un elemento disuasorio.

Su carácter automático refuerza la protección inmediata, evitando que las víctimas deban soportar los efectos de actos ilícitos mientras se resuelve el proceso judicial. La posibilidad de ejercer acciones declarativas de nulidad, como ya preveían normas procesales como los artículos 26, 177 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) y el artículo 114 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LJCA), se ve reforzada por esta disposición, aunque no introduce innovaciones significativas en este aspecto

3. Atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño (Artículo 27)

El artículo 27 establece la reparación integral del daño causado por la discriminación pues obliga a toda persona física o jurídica responsable de una conducta discriminatoria a indemnizar a la víctima y, cuando sea posible, restablecerla en la situación previa al incidente.

Un elemento innovador es la presunción de daño moral una vez acreditada la discriminación, reconociendo que estas conductas afectan la dignidad, la autoestima o la reputación de las personas. Esta presunción supone un cambio respecto a la jurisprudencia anterior del Tribunal Supremo, que exigía la alegación, concreción y acreditación del daño moral por parte del demandante, aportando indicios suficientes para valorar su existencia y cuantía⁴⁰. La Ley 15/2022 contradice esta doctrina previa al eliminar la carga probatoria sobre la existencia del daño moral una vez acreditada la conducta discriminatoria.

En el ámbito laboral, esta presunción alivia a los trabajadores la carga de probar el daño moral, facilitando la reparación de conductas discriminatorias. No obstante, esta disposición puede chocar con el artículo 179.3 LRJS el cual exige circunstancias relevantes para determinar la indemnización por daño moral, salvo en supuestos excepcionales, para aquellos supuestos de vulneración de derechos fundamentales no cubiertos por la Ley 15/2022⁴¹ mientras que la Ley 15/2022 establece una presunción automática del daño moral. Esta antinomia no implica una derogación implícita, ya que ambas normas tienen ámbitos de aplicación diferentes: la Ley 15/2022 se centra en los motivos de discriminación del artículo

⁴⁰ Arufe Varela, A. (2023). El daño moral al trabajador en la Ley 15/2022: reparación y reposición. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (64), p.366

⁴¹ Arufe Varela, A. (2023). El daño moral al trabajador en la Ley 15/2022: reparación y reposición. *Op.Cit.*, p.368.

2, mientras que la LRJS abarca otras vulneraciones laborales. No obstante, la coexistencia de ambos regímenes deberá ser interpretado por los tribunales.

La valoración del daño moral considera factores como la gravedad de la lesión, la concurrencia de múltiples motivos de discriminación (interseccionalidad) y el impacto de la difusión del acto, especialmente en medios de comunicación o plataformas digitales. Sin embargo, vincular el daño moral a la difusión podría limitar su percepción en casos sin exposición pública, a diferencia de la Ley Orgánica 1/1982, que no establece este vínculo. Esta disposición consagra la responsabilidad objetiva, al hacer irrelevante la culpa o intencionalidad del responsable, permitiendo al juez determinar prudencialmente la cuantía del daño moral sin exigir pruebas precisas⁴².

La responsabilidad se extiende a empleadores y prestadores de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, ocurra en su ámbito de organización y no hayan aplicado medidas suficientes para su detección, prevención o cese⁴³. La empresa podría ser responsable del pago de la responsabilidad patrimonial, un abono pecuniario que podría sumarse al recargo de prestaciones si por ejemplo el acoso laboral o sexual se hubiera producido como consecuencia de la omisión de las medidas preventivas necesarias⁴⁴.

La jurisprudencia ha adoptado diferentes enfoques sobre la indemnización por daño moral, desde la concesión automática hasta la exigencia de pruebas mínimas, relajándose posteriormente en casos como los regulados en el artículo 183 LRJS, que permite al tribunal determinar prudencialmente la cuantía cuando la prueba exacta es difícil⁴⁵.

En el ámbito laboral, la reposición del trabajador dañado moralmente se canaliza a través de la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, regulada en los artículos 177 a 184 LRJS. El artículo 182 distingue entre “indemnización” y “reposición”, ordenando el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reparación

⁴² Bonachera Villegas, R. (2023). A vueltas con la igualdad: La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Revista General de Derecho Procesal*, (60), p.15-17

⁴³ Altés Tárrega, J. A. (2022, 20 de julio). *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*. Vitrage – Universitat de València. 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/>

⁴⁴ Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.69

⁴⁵ Bonachera Villegas, R. (2023). A vueltas con la igualdad: La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, p.15

de las consecuencias del acto lesivo. Este procedimiento ofrece tramitación urgente y preferente, priorizando estos casos sobre otros.

La cuantificación del daño moral plantea desafíos, ya que el artículo 27.1 LRJS ofrece criterios generales: las circunstancias del caso, la discriminación interseccional y la gravedad de la lesión, considerando la difusión del acto. Una interpretación sistemática sugiere que la indemnización debe ser superior en casos de discriminación interseccional, donde múltiples motivos generan una vulneración específica⁴⁶. La Ley 15/2022 se inspira en el artículo 9.3 de la Ley Orgánica 1/1982, que presume el daño moral en casos de intromisión ilegítima en el honor, la intimidad o la propia imagen, valorándolo según las circunstancias y la gravedad de la lesión. Sin embargo, en el ámbito laboral, el daño moral no siempre se vincula a la publicidad, sino a la afectación de la dignidad o la autoestima, requiriendo que los tribunales desarrollen criterios específicos que consideren el contexto laboral, como la relación jerárquica o el impacto en la trayectoria profesional.

4. Tutela judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación (Artículo 28)

La Ley 15/2022 consagra la tutela judicial como un componente esencial del sistema de protección. Los tribunales están obligados a adoptar medidas necesarias para poner fin a la discriminación, incluyendo el cese inmediato de la conducta, la indemnización por daños y el restablecimiento de los derechos de la víctima. En este sentido, destaca la adopción de medidas pues permiten intervenir de manera urgente y prevenir violaciones inminentes o continuadas.

Esta tutela judicial se extiende a todas las personas, independientemente de su nacionalidad, edad o situación migratoria y ello es especialmente relevante para colectivos vulnerables, como migrantes en situación irregular o menores, que podrían enfrentar barreras adicionales para acceder a la justicia. No obstante, la Ley no introduce innovaciones significativas respecto a las acciones judiciales ya previstas en la LRJS y la LJCA, como la declaración de nulidad, la indemnización o las medidas cautelares.

5. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad (Artículo 29)

La ley amplía la legitimación para actuar en defensa de la igualdad, permitiendo que entidades como partidos políticos, sindicatos, asociaciones profesionales, organizaciones de

⁴⁶ Arufe Varela, A. (2023). El daño moral al trabajador en la Ley 15/2022: reparación y reposición. *Op.Cit.*, p.372

consumidores y asociaciones de derechos humanos representen a las víctimas en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre con su autorización expresa.

Para ello, estas entidades deben estar legalmente constituidas al menos dos años antes del proceso, ejercer activamente actividades relacionadas con sus fines estatutarios salvo que ejerciten las acciones administrativas o judiciales en defensa de los miembros que la integran y operar en el ámbito territorial afectado por la discriminación. Estos criterios garantizan que las entidades legitimadas tengan un compromiso genuino y una trayectoria sólida, evitando actuaciones oportunistas. Además, se permite a estas organizaciones actuar en defensa de colectivos amplios o indeterminados, lo que refuerza su capacidad para abordar desigualdades sistémicas, como políticas públicas excluyentes o prácticas discriminatorias generalizadas.

6. Reglas relativas a la carga de la prueba (Artículo 30)

La inversión de la carga de la prueba consiste en que cuando una persona alegue discriminación y aporte indicios fundados, corresponde a la parte demandada justificar que sus acciones fueron objetivas, razonables y proporcionadas. Para que opere la inversión de la carga de la prueba, la aportación de indicios no requiere prueba plena, siendo suficiente una semiplena probatio⁴⁷, lo que facilita el acceso a la justicia sin comprometer la admisibilidad de la demanda.

Esta regla alivia la carga probatoria de las víctimas, que a menudo enfrentan dificultades para demostrar la intencionalidad o el impacto de la discriminación. Es especialmente significativa en casos de discriminación por enfermedad, donde el trabajador debe presentar indicios de un móvil discriminatorio, tras lo cual la empresa debe probar que la medida adoptada, como un despido, responde a limitaciones objetivas derivadas de la patología, demostrando su conexión directa con las funciones laborales y su proporcionalidad⁴⁸. Un informe genérico de un servicio de prevención, sin identificar con precisión las limitaciones y su impacto en las funciones laborales, no será suficiente para justificar la medida⁴⁹.

⁴⁷ Cordón Moreno, F. (2022). *Las normas procesales contenidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*. Gómez-Acebo & Pombo, p. 6. Disponible en: https://ga-p.com/wp-content/uploads/2022/09/Ley_igualdad_trato.pdf

⁴⁸ Goñi Sein, J. L. (2022). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad. *Revista Justicia & Trabajo*, (1), p.25

⁴⁹ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 229/2022, de 23 de febrero.

No obstante, esta inversión de la carga de la prueba no se aplica en procesos penales, sancionadores o medidas disciplinarias en centros educativos, debido a la prevalencia de principios como la presunción de inocencia.

7. Actuación administrativa contra la discriminación (Artículo 31)

Las autoridades públicas cuando tengan conocimiento de un caso deben iniciar un procedimiento administrativo para investigar los hechos y adoptar medidas proporcionadas para su eliminación. Si no son competentes, deben trasladar el caso a la administración correspondiente.

En estos procedimientos, sindicatos, asociaciones profesionales, organizaciones de consumidores y asociaciones de derechos humanos pueden actuar como interesados, siempre que cumplan los requisitos establecidos y cuenten con la autorización de las personas afectadas. En casos de discriminación que afecten a una pluralidad indeterminada, como políticas públicas excluyentes, no se requiere autorización.

8. Actuación del Ministerio Fiscal (Artículo 32)

El Ministerio Fiscal desempeña un papel crucial en la persecución de conductas discriminatorias, especialmente aquellas que puedan constituir delitos de odio. Las fiscalías provinciales cuentan con secciones especializadas que coordinan las actuaciones penales y las administraciones públicas pueden trasladar al Ministerio Fiscal cualquier hecho que sugiera responsabilidad penal. Además, la obligatoriedad de formación especializada para los fiscales, conforme a las directrices de la Fiscalía General del Estado, garantiza que las actuaciones se realicen con sensibilidad hacia los colectivos protegidos, abordando casos complejos, como los que conllevan interseccionalidad.

3.4 Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Uno de los aspectos más innovadores de la Ley 15/2022 es la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (en adelante la Autoridad), regulada en el Título III, que abarca los artículos 40 a 45. Este organismo, concebido como una entidad de derecho público con plena independencia funcional, tiene como objetivo garantizar el principio de igualdad y combatir la discriminación en los ámbitos público y privado. La Autoridad Independiente resuelve la ambigüedad previa en la identificación de organismos competentes para proteger el derecho a la no discriminación, asumiendo un rol

activo que no estaba claramente definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH)⁵⁰.

A. Creación y funciones de la Autoridad Independiente

El artículo 40 de la Ley 15/2022 establece la creación de la Autoridad como una entidad administrativa independiente, encargada de proteger y promover la igualdad de trato y la no discriminación en los ámbitos de competencia estatal, tanto en el sector público como en el privado. Este organismo responde a la necesidad de cumplir con las Directivas europeas 2000/43/CE y 2000/78/CE, que exigen órganos independientes para combatir la discriminación. Entre sus competencias destacan:

- Asistencia y orientación a víctimas: la Autoridad debe prestar servicios especializados e independientes a personas que hayan sufrido discriminación por las causas enumeradas en el artículo 2.1 de la ley. Estos servicios incluyen la recepción y tramitación de quejas, contando con la colaboración de organizaciones especializadas en igualdad.
- Mediación y conciliación: con el consentimiento de las partes, la Autoridad puede actuar como órgano de mediación o conciliación en casos de violaciones del derecho a la igualdad, salvo en asuntos penales o laborales. Dicha mediación o conciliación sustituye al recurso de alzada y, en su caso, al de reposición en relación con resoluciones y actos de trámite susceptibles de impugnación⁵¹ promoviendo soluciones extrajudiciales que reducen la carga de los tribunales.
- Investigación: la Autoridad puede iniciar investigaciones de oficio o a instancia de parte sobre posibles casos de discriminación, lo que le permite abordar situaciones de gravedad, incluso sin denuncia formal.
- Acciones judiciales: la Autoridad puede ejercer acciones legales en defensa de la igualdad de trato, salvo en casos penales, interviniendo en procedimientos civiles o contencioso-administrativos. No obstante, la LEC y la LJCA generan dudas sobre si la Autoridad es el único organismo público legitimado para estas acciones, o si otras entidades, como el Defensor del Pueblo o el Ministerio Fiscal, pueden concurrir en la defensa de los derechos fundamentales, dado su mandato en esta materia (arts. 3.3

⁵⁰ Bonachera Villegas, R. (2023). A vueltas con la igualdad: La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, p.21.

⁵¹ López Cumbre, L. (2023). Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad? *Op.Cit.*, p.37.

del Estatuto del Ministerio Fiscal y 46 LOTC). La intervención del Ministerio Fiscal, en particular, está prevista con carácter general en procesos civiles (art. 6.1.6º y 249.1.2º LEC) y contencioso-administrativos (art. 19.1.f y 117 LJCA), pudiendo actuar al inicio del proceso o tras la comunicación de su incoación⁵².

- Informes y recomendaciones: la Autoridad elabora informes anuales sobre la situación de la igualdad y la no discriminación, presentándolos ante las Cortes Generales, y emite recomendaciones para prevenir la discriminación, dirigidas a poderes públicos, empresas o particulares. También realiza actividades de promoción, información, coordinación y estadísticas.
- Cooperación internacional: la Autoridad está designada como el organismo competente para cumplir con el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE. También puede asumir funciones adicionales derivadas de otras normativas europeas o internacionales en materia de igualdad.
- Propuesta normativa: la Autoridad tiene la facultad de elaborar y proponer al Gobierno su propio estatuto y sugerir reformas normativas para fortalecer el marco antidiscriminatorio.

Estas funciones reflejan un enfoque integral que combina la protección reactiva (asistencia, mediación, acciones judiciales) con la promoción proactiva (investigaciones, informes, recomendaciones). No obstante, la amplitud de sus competencias plantea retos en términos de recursos y coordinación institucional.

B. Naturaleza, régimen jurídico, organización y funcionamiento

El artículo 41 define a la Autoridad como una entidad de derecho público, conforme al artículo 109 de la Ley 40/2015, con personalidad jurídica propia y plena capacidad pública y privada lo que le permite actuar con autonomía en el cumplimiento de sus fines. Su independencia funcional respecto de las administraciones públicas garantiza que no reciba instrucciones en el ejercicio de sus competencias.

La organización y funcionamiento de la Autoridad se rigen por varios principios:

⁵² Bonachera Villegas, R. (2023). A vueltas con la igualdad: La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, p.21

- Independencia: la Autoridad actúa con plena autonomía y su titular es designado por el Consejo de Ministros, tras comparecencia en las comisiones del Congreso y Senado, con posibilidad de veto por mayoría absoluta en el Congreso.
- Transparencia y participación: La Autoridad debe operar con criterios de transparencia, rendición de cuentas y diálogo con la sociedad civil y organizaciones no gubernamentales.
- Eficiencia: Su gestión debe optimizar los recursos disponibles para maximizar su impacto.

La estructura organizativa es unipersonal, basada en la "auctoritas" de su titular, una persona de reconocido prestigio en la defensa de la igualdad y la no discriminación. Esta configuración busca centralizar la toma de decisiones en una figura de alta legitimidad, aunque podría generar riesgos de sobrecarga funcional o dependencia excesiva de las cualidades personales del titular. El estatuto de la Autoridad, aprobado por Real Decreto, detallará su estructura interna y funcionamiento.

C. Personal y recursos económicos

El artículo 42 regula los recursos humanos y económicos de la Autoridad. El personal está compuesto, por un lado, por funcionarios de carrera, provenientes de las administraciones públicas, regidos por la normativa de la función pública de la Administración General del Estado y, por otro lado, por personal laboral especializado con experiencia en igualdad y no discriminación, procedente de organismos nacionales o internacionales, y con conocimientos técnicos específicos.

El titular de la Autoridad está sujeto al régimen de incompatibilidades y conflictos de intereses aplicable a los Altos Cargos, de la Administración General del Estado, reforzando la integridad y neutralidad en el ejercicio de sus funciones. Sin embargo, la ley no especifica el número de efectivos ni la estructura detallada, delegando estos aspectos al estatuto.

En cuanto a los recursos económicos, la Autoridad cuenta con un presupuesto propio consignado en los Presupuestos Generales del Estado. Este presupuesto debe ser suficiente para garantizar el cumplimiento de sus funciones, aunque la ley no detalla los mecanismos para asegurar su estabilidad financiera. No obstante, la dependencia de los Presupuestos Generales podría generar vulnerabilidades en contextos de restricciones fiscales.

D. Participación

El artículo 43 establece que el Estatuto de la Autoridad Independiente determinará los mecanismos y procedimientos para garantizar la participación en sus actividades de las organizaciones que representan los intereses sociales afectados. Entre estas se incluyen los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, así como todas las administraciones públicas y las asociaciones y entidades de ámbito estatal, legalmente constituidas, que trabajen en la promoción o defensa de la igualdad de trato y la no discriminación.

E. Deber de colaboración

El artículo 44 establece que la Autoridad debe cooperar con las Cortes Generales, los órganos jurisdiccionales, el Ministerio Fiscal, el Defensor del Pueblo y las administraciones públicas cuando estos lo requieran. Asimismo, colaborará con organismos públicos que trabajen en la defensa de derechos y políticas públicas para colectivos vulnerables a la discriminación. Las administraciones públicas y los particulares están obligados a proporcionar la información y datos solicitados por la Autoridad, especialmente para sus funciones de investigación en un plazo de diez días, salvo que se fije otro plazo motivado, conforme a la Ley 39/2015. Esta colaboración incluye la entrega de datos personales de terceros sin consentimiento, si es estrictamente necesario, respetando la normativa de protección de datos y la Ley 12/1989.

F. Relación con el Defensor del Pueblo

El artículo 45 regula la relación de colaboración y coordinación entre la Autoridad y el Defensor del Pueblo, una institución constitucional encargada de supervisar las administraciones públicas y proteger los derechos fundamentales. Ambas instituciones mantendrán una relación de colaboración y coordinación, respetando sus respectivas competencias y deben compartir información para evitar duplicidades y optimizar recursos, remitiéndose mutuamente las quejas que correspondan a sus competencias. Sin embargo, la ley no aclara si el Defensor del Pueblo conserva legitimación activa para actuar en casos de discriminación, lo que podría generar ambigüedades en casos de solapamiento competencial.

3.5 Régimen de infracciones y sanciones

El Título IV de la Ley 15/2022 establece un detallado régimen de infracciones y sanciones destinado a garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y no

discriminación en el ámbito español. Este régimen, regulado en los artículos 46 a 52, tiene como finalidad principal disuadir y sancionar conductas que vulneren los derechos fundamentales protegidos por la ley. La Ley 15/2022 llena un vacío normativo al introducir un régimen sancionador general en materia de igualdad, que anteriormente solo existía en ámbitos específicos, como el laboral o el relacionado con la discapacidad.

1. Objeto y ámbito de aplicación (Artículo 46)

El artículo 46 establece que el objetivo del régimen sancionador es garantizar las condiciones básicas para la igualdad de trato y la no discriminación. Este régimen se configura como supletorio, aplicándose en ausencia de regulaciones autonómicas específicas. Las comunidades autónomas pueden desarrollar sus propias infracciones y sanciones dentro de sus competencias, pero la Ley 15/2022 prevalece cuando no exista normativa autonómica. No obstante, la preferencia otorgada a la legislación autonómica puede generar conflictos con la competencia estatal exclusiva para regular las condiciones básicas de igualdad (art. 149.1.1º CE) y el procedimiento administrativo común (art. 149.1.18º CE).

El artículo 46 establece relaciones con normativas sectoriales, como el Real Decreto Legislativo 1/2013 (LGDPD), que regula los derechos de las personas con discapacidad, y la LISOS, que rige las infracciones en el orden social. Esta interconexión busca coherencia legislativa, evitando solapamientos o contradicciones en ámbitos ya regulados, como el laboral o el de discapacidad, donde la Ley 15/2022 no resulta aplicable. Sin embargo, la falta de armonización con la LISOS genera incoherencias, ya que esta última no fue modificada para alinearse con las causas de discriminación de la Ley 15/2022, como la enfermedad, la condición de salud, el estado serológico o la predisposición genética en el acceso al empleo. Estas conductas no eran sancionables bajo la LISOS hasta su reforma por la Ley 3/2023⁵³.

Un elemento clave del artículo 46 es el principio de *non bis in idem*, que prohíbe sancionar dos veces por los mismos hechos, sujeto y fundamento, ya sea en la vía penal o administrativa. En casos de posible ilícito penal, la Administración debe suspender el procedimiento sancionador hasta que exista una resolución judicial firme o el Ministerio Fiscal determine la improcedencia de actuaciones penales. La Ley 15/2022 perfecciona este principio al otorgar fuerza vinculante a los hechos probados en una resolución judicial firme en el procedimiento administrativo posterior. Si el procedimiento penal concluye sin declarar un delito, pero los

⁵³ Aguilera Izquierdo, R. (2023). *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, *Op.Cit.*, p.120

hechos constituyen una infracción administrativa, la Autoridad Independiente puede iniciar un expediente sancionador, utilizando los hechos probados judicialmente.

Además, el artículo 46.4 introduce una obligación novedosa: los jueces y tribunales que archiven un procedimiento penal o dicten una sentencia absolutoria por atipicidad penal deben comunicar a la Autoridad, mediante testimonio, los hechos que puedan constituir infracción administrativa. Esta disposición, sin precedentes claros en el ordenamiento jurídico español, en el que se consagre el deber legal de denunciar por parte del órgano judicial al cerrar un proceso penal sin sentencia condenatoria (ya sea por un auto de sobreseimiento o ya sea por sentencia absolutoria) plantea dudas sobre su adecuación al artículo 118 CE, ya que dicho precepto se refiere a la colaboración requerida por los órganos judiciales, no a una obligación de denuncia por parte de estos⁵⁴. Cuestión distinta es el artículo 262 LECrim que obliga a las autoridades y funcionarios a denunciar los delitos de los que tuviera conocimiento con ocasión del ejercicio de su cargo o funciones, pero ello no obliga al juez a librar testimonio a la Autoridad Independiente.

2. Tipificación de las infracciones (Artículo 47)

El artículo 47 clasifica las infracciones en tres categorías —leves, graves y muy graves—, permitiendo una aplicación proporcional de las sanciones según la gravedad de la conducta. Sin embargo, la regulación de las infracciones, especialmente las leves, plantea dudas sobre el cumplimiento del principio de tipicidad, ya que algunas descripciones carecen de la precisión necesaria para garantizar la seguridad jurídica, asemejándose a normas en blanco⁵⁵. Además, la Ley 15/2022 introduce una tipificación más detallada y transversal que la LISOS, que presenta deficiencias técnicas y una menor amplitud en las causas de discriminación sancionables, generando divergencias normativas que limitan su efectividad, en el ámbito laboral.

El principio de legalidad en las sanciones administrativas, conforme a la doctrina consolidada del Tribunal Constitucional, impone una doble garantía: una garantía material que exige la predeterminación normativa precisa de las conductas ilícitas y las sanciones correspondientes, y una garantía formal que requiere que dichas normas tengan rango de ley⁵⁶. La garantía material asegura que los ciudadanos puedan prever las conductas prohibidas

⁵⁴ Bonachera Villegas, R. (2023). A vueltas con la igualdad: La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, p.9.

⁵⁵ Bonachera Villegas, R. (2023). A vueltas con la igualdad: La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, p.10.

⁵⁶ Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 42/1987, de 7 de abril.

y sus consecuencias⁵⁷. De este modo, antes de la modificación de la LISOS por la Ley 3/2023, las ofertas de empleo discriminatorias basadas en la enfermedad, la condición de salud, el estado serológico o la predisposición genética no eran sancionables bajo la LISOS, ya que estas causas no estaban explícitamente incluidas.

Infracciones leves

Las infracciones leves se definen como irregularidades formales derivadas del incumplimiento de la normativa, siempre que no generen un efecto discriminatorio ni estén motivadas por una causa discriminatoria. Ejemplos incluyen el incumplimiento de requisitos administrativos, como la falta de presentación de informes obligatorios sobre igualdad de trato, siempre que no se derive un perjuicio directo. No obstante, la falta de concreción en su descripción puede comprometer el principio de legalidad, dificultando que los ciudadanos identifiquen claramente las conductas tipificadas. A diferencia de la Ley 15/2022, la LISOS no contempla infracciones leves específicas en materia de igualdad, centrándose en conductas graves o muy graves.

Infracciones graves

Las infracciones graves abarcan conductas con un impacto significativo, incluyendo:

- Discriminación directa o indirecta, por asociación o por error, así como la inducción, orden o instrucción de discriminar, conforme a las causas de discriminación del artículo 2.1.
- Conductas de represalia, definidas en el artículo 6, como respuesta a la denuncia o defensa de los derechos protegidos por la ley.
- Incumplimiento de requerimientos administrativos específicos, siempre que no sean meramente formales.
- Reincidencia en infracciones leves, cuando se comete una tercera infracción leve en el plazo de un año tras haber sido sancionado por dos infracciones leves con resolución firme.

En contraste, la LISOS califica como graves conductas como el incumplimiento de planes de igualdad (art. 7.13 LISOS) o la discriminación en el acceso al empleo (art. 7.10 LISOS),

⁵⁷ Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 162/2008, de 15 de diciembre. // Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 135/2010, de 2 de diciembre.

pero no incluye causas como la enfermedad, la identidad sexual, ni discriminaciones por error o asociación, evidenciando una cobertura más limitada.

Infracciones muy graves

Las infracciones muy graves representan las conductas más reprobables, incluyendo:

- Discriminación múltiple, cuando una persona es discriminada por varias causas simultáneamente (por ejemplo, por ser mujer y pertenecer a una minoría étnica).
- Acoso discriminatorio que implica conductas hostiles o humillantes basadas en las causas protegidas.
- Presión grave sobre autoridades o empleados públicos para impedir la aplicación de la ley.
- Reincidencia en infracciones graves, cuando se comete una tercera infracción grave en los dos años siguientes tras haber sido sancionado por dos infracciones graves con resolución firme.

La LISOS, por su parte, califica como muy graves conductas como el acoso sexual (art. 8.13 LISOS), el acoso por origen racial, religión, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 8.13.bis LISOS), y decisiones empresariales que impliquen discriminaciones directas o indirectas (art. 8.12 LISOS). Sin embargo, no contempla la discriminación múltiple ni causas como la expresión de género o la predisposición genética. La Ley 3/2023 modificó la LISOS para incluir la salud como causa de discriminación en el artículo 16.1.c), abarcando la enfermedad, la condición de salud, el estado serológico y la predisposición genética, permitiendo sancionar estos actos como infracciones muy graves.

La divergencia entre la Ley 15/2022 y la LISOS es especialmente problemática en el ámbito laboral, donde la LISOS prevalece. La Ley 15/2022 incluye formas de discriminación como la inversa, por error, por asociación o múltiple, que no encuentran equivalente en la LISOS, lo que implica que ciertas conductas discriminatorias no puedan sancionarse en el orden social. Esta falta de armonización refleja una deficiente técnica legislativa y una oportunidad perdida para reformar la LISOS, perpetuando incoherencias en el sistema sancionador⁵⁸. Aunque algunos sectores doctrinales abogan por una interpretación integradora de ambas

⁵⁸ Fotinopoulou Basurko, O. (2023). La actuación y el control administrativo de la discriminación: potestad sancionadora y concurrencia de infracciones y de sanciones. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (64), p.292.

normas para incluir las causas de la Ley 15/2022 en la LISOS, el principio de tipicidad exige una inclusión explícita, lo que solo fue abordado parcialmente por la Ley 3/2023⁵⁹.

3. Régimen de sanciones (Artículo 48)

El artículo 48 establece un sistema de sanciones económicas que varían según la gravedad de la infracción, clasificadas en leves, graves y muy graves. Las infracciones leves conllevan multas de 300 a 10.000 euros, divididas en grado mínimo (300-3.000 euros), medio (3.001-6.000 euros) y máximo (6.001-10.000 euros). Las infracciones graves se sancionan con multas de 10.001 a 40.000 euros, graduadas en grado mínimo (10.001-20.000 euros), medio (20.001-30.000 euros) y máximo (30.001-40.000 euros). Por su parte, las infracciones muy graves enfrentan multas de 40.001 a 500.000 euros, con grados mínimo (40.001-100.000 euros), medio (100.001-200.000 euros) y máximo (200.001-500.000 euros).

Esta graduación permite adaptar la sanción a las circunstancias de cada caso. En comparación, la LISOS establece multas más bajas: de 70 a 750 euros para infracciones leves, de 751 a 7.500 euros para graves, y de 7.501 a 225.018 euros para muy graves. Esta diferencia refleja un enfoque más severo en la Ley 15/2022, orientado a disuadir conductas discriminatorias. Además, el artículo 48.3 establece que los ingresos por multas se destinarán a actividades de sensibilización y promoción de la igualdad, reforzando el carácter educativo del régimen sancionador, a diferencia de la LISOS, que prioriza la función punitiva.

4. Criterios de graduación de las sanciones (Artículo 49)

El artículo 49 detalla los criterios para determinar la cuantía de las sanciones, asegurando que sean proporcionales y adecuadas a la gravedad de la infracción. Entre estos criterios se encuentran: la intencionalidad (dolo o negligencia grave que agrava la sanción); la naturaleza y alcance de los daños causados; la permanencia o transitoriedad de la infracción (conductas con efectos prolongados son más graves); el número de personas afectadas; la repercusión social, especialmente en colectivos vulnerables; la reincidencia; el beneficio económico obtenido por el infractor; la condición de autoridad o empleado público, que implica sanciones en el grado máximo; y la interacción de múltiples causas de discriminación, que agrava la sanción.

En caso de concurrencia de infracciones, el artículo 49.2 establece que se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave, evitando la acumulación de sanciones por los

⁵⁹ Aguilera Izquierdo, R. (2023). *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, *Op.Cit.*, p.119-120.

mismos hechos. En contraste, la LISOS incluye criterios como la negligencia, el fraude, el incumplimiento de advertencias previas, la cifra de negocios de la empresa y la cantidad defraudada, pero carece de criterios como la repercusión social o la discriminación múltiple, lo que limita su capacidad para abordar conductas discriminatorias complejas⁶⁰.

5. Sanciones accesorias y sustitución de sanciones (Artículo 50)

El artículo 50 regula las sanciones accesorias y la sustitución de sanciones. Por un lado, las sanciones accesorias, tratándose de infracciones muy graves, el órgano sancionador puede imponer, mediante resolución motivada, sanciones accesorias como: la supresión, cancelación o suspensión de ayudas oficiales en el sector donde se cometió la infracción; el cierre del establecimiento donde se produjo la discriminación o el cese de la actividad económica o profesional del infractor por un máximo de cinco años. En comparación, la LISOS contempla sanciones accesorias como la pérdida de ayudas o la exclusión de programas de empleo por seis meses, pero no incluye medidas tan severas como el cierre de establecimientos.

En cuanto a la sustitución de sanciones, para infracciones leves o graves, y con el consentimiento del sancionado, las multas económicas pueden sustituirse por medidas educativas o reparadoras, como la cooperación no retribuida en actividades de utilidad pública, la reparación de daños, la asistencia a víctimas o la participación en cursos de formación sobre igualdad de trato. Estas medidas no se aplican a infracciones muy graves debido a su mayor gravedad. La Ley 15/2022 no vincula explícitamente estas medidas con las funciones de mediación o conciliación de la Autoridad, lo que pone en duda la afirmación del Preámbulo de la ley sobre el fortalecimiento de dichas funciones a través del régimen sancionador, ya que los procedimientos sancionadores no suelen culminar en métodos autocompositivos como la terminación convencional⁶¹.

En el ámbito laboral, la LISOS permite la sustitución de sanciones accesorias en casos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, mediante la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, pero no contempla la sustitución de sanciones económicas por medidas educativas o reparadoras, lo que refleja un régimen sancionador más rígido frente al carácter más flexible de la Ley 15/2022.

⁶⁰ Fotinopoulou Basurko, O. (2023). La actuación y el control administrativo de la discriminación: potestad sancionadora y concurrencia de infracciones y de sanciones. *Op.Cit.*, p.296.

⁶¹ Bonachera Villegas, R. (2023). A vueltas con la igualdad: La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, p.5.

6. Prescripción de infracciones y sanciones (Artículo 51)

El artículo 51 establece los plazos de prescripción: las infracciones leves prescriben al año, las graves a los tres años y las muy graves a los cuatro años. Por otro lado, las sanciones impuestas por infracciones leves prescriben al año, por graves a los cuatro años y por muy graves a los cinco años.

7. Autoridades competentes y procedimiento (Artículo 52)

El artículo 52 regula la competencia y el procedimiento sancionador, asignando a cada Administración Pública la responsabilidad de incoar, instruir e imponer sanciones en el ámbito de sus competencias. El procedimiento sancionador tiene un plazo máximo de seis meses para resolverse, aunque la redacción del artículo 52.2 podría interpretarse erróneamente como un plazo solo para la notificación, en lugar de para dictar y notificar la resolución, lo que plantea dudas sobre su precisión⁶². El plazo para cumplir la sanción se fija entre 15 y 30 días, tras lo cual puede instarse la ejecución forzosa si la resolución no es recurrida.

En el ámbito de la Administración General del Estado, se aplican la Ley 39/2015 y la Ley 40/2015, que regulan el procedimiento administrativo común y el régimen jurídico del sector público, respectivamente. Los procedimientos se inician de oficio, y la competencia para resolver corresponde al titular del ministerio correspondiente, salvo en infracciones muy graves con sanciones superiores a 300.000 euros, que requieren acuerdo del Consejo de Ministros.

El artículo 31 de la Ley 15/2022 regula aspectos del procedimiento, como la iniciación de oficio y la adopción de medidas para investigar y eliminar situaciones discriminatorias. Además, los órganos sin competencia sancionadora deben comunicar los hechos a la autoridad competente, aunque la falta de desarrollo reglamentario dificulta su aplicación. En casos que involucren a funcionarios públicos, se contemplan medidas provisionales, procedimientos disciplinarios y la vinculación de los hechos probados en el expediente sancionador para determinar indemnizaciones por responsabilidad patrimonial.

Cabe destacar que la Ley 15/2022 no reconoce explícitamente a las víctimas como interesadas en el procedimiento, considerándola en ocasiones como mera participante, lo que

⁶² Bonachera Villegas, R. (2023). A vueltas con la igualdad: La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, p.11.

constituye una grave omisión, ya que limita su capacidad para intervenir activamente en un procedimiento que afecta directamente sus derechos, en contra de principios de justicia procesal⁶³.

3.6 Políticas y estrategias estatales para la igualdad de trato y no discriminación

El Capítulo II del Título II de la Ley 15/2022, denominado “Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y medidas de acción positiva”, establece un conjunto de políticas y estrategias estatales destinadas a consolidar el principio de igualdad y combatir la discriminación en todas sus formas.

1. Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación (Artículo 33)

La promoción de la igualdad de trato constituye el núcleo de las medidas de la Ley 15/2022. Los poderes públicos tienen la obligación de adoptar medidas de acción positiva para contrarrestar desigualdades derivadas de motivos de discriminación, como pueden ser políticas de cuotas, incentivos económicos o programas específicos. Las empresas desempeñan un papel relevante al adoptar acciones de responsabilidad social corporativa, como medidas económicas, laborales o asistenciales, para promover la igualdad en su entorno social. Estas iniciativas deben comunicarse a los representantes de los trabajadores y pueden concertarse con ellos o con organizaciones dedicadas a la igualdad. La posibilidad de publicitar estas acciones incentiva el compromiso empresarial, aunque corre el riesgo de que se conviertan en estrategias de marketing sin impacto real.

La prevención de la discriminación se refuerza mediante el fortalecimiento de instrumentos que faciliten la denuncia de actos discriminatorios. Los poderes públicos y la sociedad civil deben contar con instrumentos eficaces para intervenir en estos casos, evitando espacios de impunidad. Sin embargo, el uso de conceptos jurídicos indeterminados, como “fortalecerán” o “instrumentos eficaces”, así como la referencia a “organizaciones de la sociedad civil” sin mayor precisión, puede generar incertidumbre interpretativa y, en casos extremos, malentendidos que fomenten intolerancia o persecución ante situaciones de sospecha⁶⁴.

⁶³ Bonachera Villegas, R. (2023). A vueltas con la igualdad: La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, p.13.

⁶⁴ Vila Tierno, F. A. (2023). La promoción pública de la igualdad. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (64), p.226.

Finalmente, la norma promueve la sensibilización y formación en valores democráticos y derechos humanos con el objetivo de erradicar prejuicios, estigmatizaciones y conductas de odio. La educación intercultural y pluralista busca transformar actitudes sociales, promoviendo tolerancia, solidaridad y respeto a la dignidad humana. No obstante, el diseño de estos programas debe buscar un amplio consenso y respetar los intereses de diversos colectivos para garantizar su eficacia⁶⁵.

2. Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (Artículo 34)

El artículo 34 establece la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No Discriminación como el principal instrumento de planificación y coordinación de las políticas estatales. Esta estrategia es un marco de colaboración entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas, respetando el reparto competencial, con el propósito de impulsar y coordinar los objetivos de la ley. La preparación, seguimiento y evaluación de la estrategia recaen en la Conferencia Sectorial de Igualdad, un foro que garantiza la participación activa de las organizaciones representativas de los intereses sociales mientras que la aprobación final corresponde al Consejo de Ministros.

La estrategia tiene una periodicidad cuatrienal, aunque puede revisarse antes de su finalización en caso de circunstancias excepcionales que lo hagan necesario. Al término de cada periodo, el Ministerio de Igualdad elabora un informe de evaluación que analiza el grado de cumplimiento, el impacto y la eficacia de las medidas implementadas. Este informe, que se remite al Consejo de Ministros, a los Consejos de Gobierno de las comunidades autónomas y a las comisiones competentes del Congreso y el Senado, incluye datos estadísticos detallados, un sistema de indicadores para medir la eficacia de las políticas y una memoria económica. La publicación de los resultados fomenta la transparencia y permite que los datos obtenidos orienten el diseño de futuras políticas públicas.

En cuanto a su contenido, la estrategia se estructura en cuatro ejes: define los principios básicos de actuación en materia de no discriminación, que deben desarrollarse en los planes de la Administración General del Estado; incluye medidas para prevenir, eliminar y corregir la discriminación (individual y colectiva, con acciones económicas y simbólicas); presta especial atención a la discriminación interseccional o múltiple, e incorpora iniciativas de

⁶⁵ Vila Tierno, F. A. (2023). La promoción pública de la igualdad. *Op.Cit.*, p.226.

información, sensibilización y formación para transformar las actitudes sociales y consolidar una cultura de respeto a la diversidad.

La coordinación de la estrategia recae en el Ministerio de Igualdad quien lidera su elaboración, implementación y evaluación y, además, colabora con otros departamentos ministeriales para asegurar una implementación transversal de las políticas de igualdad, maximizando su impacto en los distintos ámbitos de actuación estatal. Además, la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y No Discriminación reviste un importante valor para reforzar la implementación de la estrategia.

3. Colaboración entre las administraciones públicas (Artículo 35)

El artículo 35 promueve la colaboración entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las ciudades con Estatuto de Autonomía y las entidades locales para integrar el principio de igualdad en sus competencias. Esta cooperación se materializa tanto en instrumentos de planificación (planes estratégicos o programas sectoriales) como en instrumentos de control.

Un mecanismo clave para esta colaboración es la Conferencia Sectorial de Igualdad, un espacio donde las administraciones pueden diseñar planes y programas conjuntos, de hecho, el apartado segundo del mencionado artículo resalta la posibilidad de adoptar dichos planes y programas en el seno de este foro. Este mecanismo fomenta la coordinación, evita duplicidades y maximiza el impacto de las políticas públicas. En un Estado descentralizado como España, donde las competencias en áreas como educación, sanidad o servicios sociales están distribuidas, dicha colaboración resulta indispensable para garantizar una aplicación uniforme de la Ley. No obstante, su eficacia depende de la voluntad política y la asignación de recursos suficientes para implementar los acuerdos alcanzados.

4. Estadísticas y estudios (Artículo 36)

El artículo 36 obliga a los poderes públicos a elaborar estudios, memorias y estadísticas que analicen las causas, extensión, evolución y efectos de la discriminación con el fin de evaluar el impacto de las políticas y detectar áreas de mejora. Sin embargo, la redacción actual no precisa el objeto del tratamiento, el ámbito de aplicación ni las garantías aplicables a dichos datos⁶⁶, lo que evidencia una desconexión entre las directrices programáticas y la concreción de los mecanismos de tratamiento de datos.

⁶⁶ Vila Tierno, F. A. (2023). La promoción pública de la igualdad. *Op.Cit.*, p.227,

La norma presenta esta obligación en forma de acción positiva, aunque su finalidad es eminentemente garantista, orientada a desarrollar políticas públicas maximizadoras, estratégicas y más efectivas. De modo que más que una acción positiva, se trata de una garantía en forma de norma de organización y procedimiento, lo que sugiere que el artículo 36 podría estar mal ubicado en la estructura de la Ley, debiendo formar parte del capítulo I del título II. Además, hubiera sido necesario que el legislador estableciera como principio general y transversal la interseccionalidad, aplicable a todas las figuras reguladas, para reforzar la trascendencia de este criterio en la elaboración de datos y estudios⁶⁷.

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad desempeñan un papel específico en este ámbito, recopilando datos sobre denuncias con componente discriminatorio, respetando la protección de datos. La Agencia Europea de Derechos Fundamentales⁶⁸ ha denunciado reiteradamente la necesidad de erradicar prácticas de elaboración de perfiles étnicos discriminatorios por parte de la policía, promoviendo la formación para superar sesgos inconscientes, prejuicios y estereotipos, así como el registro de las prácticas de identificación y registro, especialmente de minorías, conforme a la protección de datos.

El sistema judicial contribuye mediante la recopilación de datos por la Fiscalía General del Estado y el Consejo General del Poder Judicial sobre denuncias, resoluciones y sentencias relacionadas con la discriminación, incluyendo información detallada sobre procedimientos, delitos, causas de discriminación y penas. Además, la disposición final quinta de la Ley 15/2022 modifica la Ley 50/1981, reguladora del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, para crear secciones contra delitos de odio en las fiscalías, con un registro de procedimientos y un fiscal especializado que elaborará informes semestrales sobre estos procedimientos. Es fundamental que la Fiscalía realice un tratamiento constitucional y convencionalmente adecuado de los discursos y delitos de odio para evitar problemas conceptuales, como los derivados de la Circular 7/2019 sobre la interpretación de los delitos de odio tipificados en el artículo 510 del Código Penal⁶⁹.

Las administraciones públicas, en coherencia con los informes del Ministerio del Interior, están encargadas de recabar datos sobre tipologías de discriminación, respetando el secreto

⁶⁷ Iglesias Báñez, M. (2023). Políticas públicas y acciones positivas para la promoción de la igualdad en la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. *IgualdadES*, 9, p.232. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.07p.232>

⁶⁸ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2020). *Informe sobre los derechos fundamentales 2020: Dictámenes de la FRA*. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-fundamental-rights-report-2020-opinions_es.pdf

⁶⁹ Iglesias Báñez, M. (2023). Políticas públicas y acciones positivas para la promoción de la igualdad en la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. *Op.Cit.*, p.235.

estadístico y la legislación de protección de datos. Sin embargo, no se concreta la utilidad que se dará a esos datos, ni el contexto en que serán tratados y las garantías que se aplicarán.

En este sentido, el artículo 36 se alinea con estándares internacionales, como la Carta de Datos Inclusivos de Naciones Unidas de 2018 que establece principios como la inclusión de todas las poblaciones, la desagregación de datos, la calidad de las fuentes, la transparencia y la mejora continua de capacidades técnicas y humanas para la recopilación y uso de datos. Asimismo, la Nota de Orientación de la ACNUDH de 2018⁷⁰ promueve una estrategia de compilación de datos basada en derechos humanos, exigiendo la participación de grupos marginados, la desagregación por causas de discriminación, la autodefinición de los grupos, la transparencia, el respeto a la privacidad y la rendición de cuentas.

5. Subvenciones públicas y contratación (Artículo 37)

El artículo 37 vincula la asignación de recursos públicos a la promoción de la igualdad, estableciendo criterios claros para las subvenciones y la contratación pública. Las administraciones públicas deben incluir en los planes estratégicos de subvenciones la valoración de actuaciones que promuevan la igualdad de trato y la no discriminación por parte de las entidades solicitantes. Asimismo, en materia de subvenciones, cabe la inclusión de criterios de valoración en las bases reguladoras para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación. En el ámbito de la contratación pública, los órganos de contratación pueden establecer condiciones especiales para promover la igualdad, como la inclusión de criterios cualitativos que faciliten la participación de personas de grupos vulnerables en la ejecución de contratos, promoviendo su inclusión social y laboral.

Un aspecto significativo es la exclusión de ayudas públicas a personas físicas o jurídicas sancionadas por infracciones muy graves previstas en el Título IV de la Ley. Según el artículo 37.3, estas personas no pueden recibir subvenciones, bonificaciones o ayudas públicas tras ser sancionadas mediante resolución administrativa firme por infracciones muy graves. Asimismo, el artículo 37.4 prohíbe otorgar subvenciones para actividades que atenten, alienten o toleren prácticas calificadas como infracciones en el Título IV Sin embargo, esta prohibición puede resultar desproporcionada, ya que se refiere de forma general a las infracciones sin distinguir entre leves, graves o muy graves, y abarca actuaciones diversas como atentar, alentar o tolerar, lo que podría vulnerar los principios de legalidad y

⁷⁰ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2018). *Nota de orientación para la recopilación y el desglose de datos: Enfoque de datos basados en derechos humanos*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNo>

proporcionalidad. Esta exclusión se alinea con normativa de la Unión Europea, como la Decisión Marco 2008/913/JAI, que establece sanciones como la exclusión de ayudas públicas para personas jurídicas que inciten al odio o la violencia contra grupos minoritarios

Para garantizar el cumplimiento de estas restricciones, el artículo 37.5 prevé la creación de una base de datos gestionada por el departamento competente en materia de igualdad. Esta herramienta fortalecerá la transparencia y eficacia del sistema, permitiendo la verificación del cumplimiento de las sanciones y asegurando su aplicación efectiva.

6. Formación (Artículo 38)

El artículo 38 impone a los poderes públicos el deber de incorporar el estudio y la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación en los procesos selectivos y en la formación continua de su personal, asegurando que los funcionarios estén capacitados para prevenir y abordar la discriminación. Esta obligación se extiende al personal externo que presta servicios en contacto directo con la ciudadanía, como en sanidad o servicios sociales, en línea con la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y la doctrina de la *state action*⁷¹.

La formación no se limita a contenidos teóricos, sino que incluye herramientas prácticas adaptadas a los distintos perfiles profesionales, con un enfoque especializado para comprender los contextos discriminatorios y optimizar las políticas públicas. Sin embargo, se echa en falta la incorporación de la perspectiva de la interseccionalidad, esencial para atender las necesidades de los colectivos más vulnerables⁷². Esta disposición se complementa con el artículo 32, que exige formación especializada para el Ministerio Fiscal en relación con los colectivos protegidos por la Ley. Además, el artículo 38 se vincula con el artículo 50.2, que permite sustituir sanciones económicas por la asistencia a cursos de formación o sesiones individualizadas, siempre que no se trate de infracciones muy graves y con el consentimiento del infractor. Sin embargo, el impacto de estas medidas dependerá de la calidad de los programas formativos, de su periodicidad y de la asignación de recursos suficientes para su desarrollo.

7. Diálogo con las organizaciones no gubernamentales (Artículo 39)

El diálogo con las organizaciones no gubernamentales (ONG) es un componente esencial para enriquecer las políticas de igualdad. El artículo 39 establece el deber positivo y

⁷¹ Bilbao Ubillos, J. M. (1997). *Los derechos fundamentales en la frontera entre lo público y lo privado: (la noción de «state action» en la jurisprudencia norteamericana)*. MacGraw-Hill, p.57-58.

⁷² Iglesias Báñez, M. (2023). Políticas públicas y acciones positivas para la promoción de la igualdad en la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. *Op.Cit.*, p.238.

obligatorio de la Administración General del Estado, comunidades autónomas, ciudades con Estatuto de Autonomía y entidades locales de fomentar la colaboración con estas organizaciones, reconociendo su interés legítimo en la lucha contra la discriminación.

Las ONG, por su cercanía a los colectivos vulnerables, aportan un conocimiento especializado que puede orientar el diseño y la implementación de políticas públicas. Para que este diálogo sea efectivo, se requieren espacios institucionales estructurados, como foros o consejos consultivos, que garanticen una interacción fluida. Sin embargo, el éxito de esta colaboración depende de la disposición de las administraciones a escuchar y actuar sobre las propuestas de las ONG, así como de la capacidad de estas para articular demandas coordinadas.

4. IMPACTO DE LA LEY 15/2022 EN EL ÁMBITO LABORAL Y OTROS ÁMBITOS

4.1 Discriminación por enfermedad y otras causas nuevas

4.1.1 Enfermedad como causa de discriminación

Antes de la Ley 15/2022

Antes de la entrada en vigor de la Ley 15/2022 el tratamiento de la enfermedad como causa de discriminación en el ámbito jurídico español era un tema complejo, influido por la evolución de la jurisprudencia del TJUE y las interpretaciones del TS y el TC. La enfermedad, junto con otras condiciones relacionadas como la condición de salud, el estado serológico o la predisposición genética, no estaba expresamente contemplada como motivo de discriminación en los instrumentos normativos internacionales ni en la normativa española previa. No obstante, la interpretación jurisprudencial permitió, en ciertos casos, asimilar la enfermedad a la discapacidad, un concepto protegido por la Directiva 2000/78/CE, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Este proceso de asimilación, no obstante, presentó limitaciones y debates, especialmente en torno a la delimitación del concepto de discapacidad, la exigencia de la “larga duración” de las limitaciones y la identificación de otros supuestos en los que la enfermedad podía generar discriminación.

El punto de partida para entender la enfermedad como causa de discriminación se encuentra en la Directiva 2000/78/CE, que enumera motivos discriminatorios prohibidos, pero no

incluye la enfermedad. En un primer momento, el TJUE adoptó una postura restrictiva⁷³, negando la posibilidad de aplicar la analogía para extender los motivos de discriminación a causas no previstas, como la enfermedad. Además, afirmó que el término “discapacidad” utilizado en la Directiva era deliberado, consciente y buscado y no sinónimo de enfermedad, descartando una equiparación entre ambos conceptos. No obstante, matizó que ciertas enfermedades, si generaban limitaciones duraderas que impedían la participación en la vida profesional, podían asimilarse a la discapacidad y gozar de la protección de la Directiva. Esta interpretación se fundamentó en el objetivo de la Directiva de facilitar ajustes razonables en el puesto de trabajo para permitir a las personas con discapacidad continuar con sus funciones. Previamente a la Ley 15/2022, esta falta de equivalencia entre enfermedad y discapacidad llevó a los tribunales españoles a declarar, en la mayoría de los casos, la improcedencia del despido por enfermedad, pero no su nulidad, salvo en supuestos donde se apreciara un elemento de segregación o estigmatización⁷⁴.

La interpretación del TJUE evolucionó con la sentencia HK Danmark⁷⁵, que perfiló el concepto de discapacidad con mayor precisión. El Tribunal reconoció que una enfermedad, independientemente de su origen, podía considerarse discapacidad si generaba una limitación duradera que, al interactuar con barreras externas, impedía la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones. Este enfoque permitió incluir enfermedades como la obesidad mórbida dentro del ámbito de protección, siempre que cumplieran con el requisito de la “larga duración”⁷⁶. El Tribunal Supremo español asumió esta doctrina⁷⁷, reconociendo que la enfermedad podía ser un factor de discriminación cuando se asimilaba a la discapacidad, especialmente si implicaba una limitación grave y prolongada.

La exigencia de que la limitación derivada de la enfermedad fuera de “larga duración” generó dificultades prácticas, ya que determinar la duración de una limitación dependía de factores médicos y contextuales variables, lo que complicaba su aplicación en casos concretos. El TJUE abordó esta problemática⁷⁸ y determinó que la “larga duración” debía evaluarse considerando indicios como la falta de una perspectiva clara de recuperación a corto plazo o

⁷³ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala). Sentencia núm. C-13/05, de 11 de julio de 2006.

⁷⁴ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 29 de enero de 2001.

⁷⁵ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda). Sentencias núm. C-335/11 y C-337/11, de 11 de abril de 2013.

⁷⁶ Asquerino Lamparero, M. J. (2022). La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (165), 165, pp.164-165

⁷⁷ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 22 de febrero de 2018

⁷⁸ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera). Sentencia núm. C-395/15, de 1 de diciembre de 2016.

la posibilidad de que la incapacidad se prolongara significativamente. Sin embargo, estos indicios fueron criticados por su carácter abstracto y su difícil aplicación práctica, salvo en casos extremos donde la duración de la limitación era evidente, como en patologías que se prolongaban durante años⁷⁹. En este sentido, el Tribunal Supremo reconoció que la enfermedad podía ser asimilada a la discapacidad cuando cumplía con estos criterios, pero solo en supuestos excepcionales y siempre que se cumplieran ciertos requisitos⁸⁰: (a) la limitación debía ser duradera, sin una finalización previsible a corto plazo; (b) en ciertos casos, enfermedades de corta duración podían estar protegidas cuando las faltas de asistencia al trabajo derivasen de una enfermedad atribuible a la discapacidad; (c) debe analizarse el estado de incapacidad del interesado en la fecha del despido; (d) el mero reconocimiento de una persona como especialmente sensible a riesgos laborales no implicaba automáticamente una discapacidad; y (e) si se aprecia que la limitación de capacidad es duradera un trato desfavorable por motivos de discapacidad era contrario a la Directiva y al artículo 14 CE. Más allá de la asimilación a la discapacidad, la jurisprudencia española identificó otros supuestos en los que la enfermedad podía generar discriminación, incluso sin cumplir con los requisitos de la discapacidad. Uno de estos casos se refiere a las enfermedades estigmatizantes, donde el despido se basaba en la mera existencia de la enfermedad o en la percepción negativa asociada a ella, sin relación con la aptitud del trabajador. Según el Tribunal Constitucional⁸¹, estos despidos vulneraban el artículo 14 CE, al operar la enfermedad como un elemento de segregación o estigmatización. Patologías como el cáncer, la esclerosis múltiple, la diabetes o los efectos persistentes del COVID-19 fueron señaladas como ejemplos de enfermedades crónicas susceptibles de generar estigmatización⁸², conforme a la definición de la Organización Mundial de la Salud, que las describe como problemas de salud que requieren tratamiento continuado durante años o décadas. Este enfoque amplió el espectro de protección, reconociendo que la enfermedad, por su propia naturaleza o por la percepción social que generaba, podía convertirse en un factor de segregación⁸³. De modo que condiciones de salud como la obesidad, hipertensión, diabetes o asma, que no necesariamente incapacitan para el trabajo, pero pueden derivar en una

⁷⁹ Asquerino Lamparero, M. J. (2022). La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. *Op.Cit.*, pp.166.

⁸⁰ Goñi Sein, J. L. (2022). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad. *Op.Cit.*, pp.18-19

⁸¹ Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia 62/2008, de 26 de mayo.

⁸² Vicente-Herrero MT, Ruiz-Flores Bistuer M, Ramírez Iñiguez de la Torre MV, López González ÁA (2025). Estigmatización de las personas con enfermedades crónicas. Revisión bibliográfica. *Academic Journal of Health Sciences*, 40 (3), pp.70-76

⁸³ Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación: Secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.78

enfermedad, quedaban protegidas como factores de discriminación si actuaban como elementos de segregación o estigmatización⁸⁴. Por ejemplo, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 26 de Barcelona de 14 de diciembre de 2020 consideró discriminatorio el despido de una trabajadora con diabetes, hipertensión y miocardiopatía, quien fue despedida tras insistir en su condición de paciente de riesgo frente al COVID-19, lo que evidenció una segregación basada en su vulnerabilidad.

Otro supuesto relevante de discriminación relacionado con la enfermedad se refiere a las presiones empresariales para que los trabajadores no solicitaran bajas médicas o finalizaran prematuramente sus procesos de incapacidad temporal. El TS consideró que estas prácticas ponían en riesgo la integridad física de los trabajadores, vulnerando el artículo 15 CE, y podían derivar en la nulidad del despido si este se producía como represalia por no ceder a dichas presiones⁸⁵. Este tipo de conductas empresariales evidenciaba una forma de discriminación indirecta, ya que el trato desfavorable no se basaba únicamente en la enfermedad, sino en la decisión del trabajador de ejercer su derecho a la protección de su salud. En este contexto, la jurisprudencia española comenzó a reconocer que, aunque el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal no era automáticamente discriminatorio, podía serlo si se demostraba que la enfermedad o sus consecuencias eran el factor determinante de la extinción laboral⁸⁶.

La sentencia Nobel Plastiques del TJUE⁸⁷ añadió un matiz adicional al analizar un despido por causas objetivas, donde los criterios de selección (absentismo, productividad, polivalencia funcional) afectaban desproporcionadamente a una trabajadora con dolencias que la hacían especialmente sensible. El TJUE señaló que, aunque no existía una equiparación automática entre “especial sensibilidad” y “discapacidad”, los criterios aparentemente neutros podían generar discriminación indirecta si impactaban de forma desproporcionada en personas con limitaciones derivadas de su estado de salud⁸⁸. El Tribunal Supremo asumió esta perspectiva, destacando que el empleador debía implementar ajustes razonables para

⁸⁴ Aguilera Izquierdo, R. (2023). *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado; *Op.Cit.*, p.77

⁸⁵ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia de 31 de enero de 2011

⁸⁶ Goñi Sein, J. L. (2022). *La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad*. *Op.Cit.*, p.21.

⁸⁷ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia núm. C-397/18, de 11 de septiembre de 2019.

⁸⁸ Asquerino Lamparero, M. J. (2022). *La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación*. *Op.Cit.*, pp.167-168

evitar esta discriminación, y que la falta de tales ajustes podía evidenciar una vulneración de los derechos fundamentales.

Después de la Ley 15/2022

La Ley 15/2022 reconoce la enfermedad como causa autónoma de discriminación, desvinculándola de la discapacidad. Anteriormente, la protección frente al despido por motivos de salud se limitaba a ciertas enfermedades que podían ser asimiladas a la discapacidad, dejando desprotegidos a trabajadores con alteraciones de salud que no cumplían los requisitos de discapacidad. La nueva norma protege a quienes padecen enfermedades graves, como el cáncer, que generan limitaciones temporales o intermitentes, sin necesidad de que se consideren discapacidades permanentes.

Antes de la Ley 15/2022, la protección frente a despidos motivados por motivos de salud dependía en gran medida de asimilar ciertas enfermedades a la discapacidad, lo que implicaba la obligación de realizar ajustes razonables. Sin embargo, la nueva norma establece que la enfermedad no conlleva automáticamente esta obligación. En casos de enfermedades crónicas o graves que generen limitaciones significativas, la falta de ajustes razonables podría considerarse discriminación si pone al trabajador en desventaja, según el artículo 6.2 de la Ley. Esta distinción permite proteger a trabajadores con enfermedades como el cáncer o trastornos depresivos recurrentes, que, aunque no cumplan los criterios de discapacidad, afectan notablemente su vida laboral. Así, las enfermedades de larga duración, ahora se consideran un supuesto autónomo de discriminación por enfermedad cuando generan estigmatización o segregación.

El artículo 4 de la Ley 15/2022 establece que cualquier acto que vulnere la igualdad de trato por razón de enfermedad puede ser declarado nulo, incluyendo el despido. La literalidad del precepto, al emplear el término “enfermedad” sin condicionamientos específicos, sugiere que cualquier patología, independientemente de su gravedad o duración, podría ser considerada un indicio de discriminación y por lo tanto activando la inversión de la carga de la prueba⁸⁹. Esto implica que el empresario debe demostrar que la decisión extintiva no estuvo motivada por la condición de salud del trabajador, lo que refuerza la protección frente a despidos discriminatorios. A este respecto, la existencia de una baja médica puede constituir por sí misma un indicio de discriminación, salvo que se demuestre su carácter accidental, facilitando la acreditación de la vulneración de derechos fundamentales sin necesidad de probar el

⁸⁹ Asquerino Lamparero, M. J. (2022). La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. *Op.Cit.*, pp.172.

conocimiento empresarial de la patología o su duración⁹⁰. Además, la Ley contempla la posibilidad de declarar nulo no solo el despido motivado directamente por la enfermedad, sino también aquellos casos en los que se produzca una discriminación por asociación, como cuando un trabajador que, sin padecer la enfermedad, sufre un trato discriminatorio por su relación con alguien que sí la padece, como familiares o convivientes, o una discriminación múltiple, cuando la enfermedad se combina con otros factores como la edad.

No obstante, la protección frente a la discriminación por enfermedad no es absoluta, ya que la Ley 15/2022 introduce excepciones que permiten diferencias de trato justificadas por limitaciones objetivas derivadas de la enfermedad. Según el artículo 2.3, la enfermedad no puede amparar diferencias de trato salvo en casos donde la patología imponga limitaciones objetivas para el ejercicio de determinadas actividades o por razones de salud pública. Estas diferencias de trato son lícitas siempre que se limiten a la duración de la enfermedad, que por esencia es temporal, permitiendo que un trabajador enfermo que no pueda trabajar en condiciones de idoneidad sea separado de sus funciones sin que ello suponga un acto discriminatorio hasta que recupere su capacidad. Este precepto, que reproduce el artículo 6.3 de la Ley 33/2011, General de Salud Pública, establece que las diferencias de trato deben derivar del proceso de tratamiento de la enfermedad o de limitaciones objetivas, sin que ello modifique el concepto de discriminación por enfermedad. Esta excepción busca equilibrar el derecho del trabajador a no ser discriminado con la libertad de empresa del artículo 38 CE, que permite al empleador extinguir contratos por razones vinculadas a la productividad o la gestión empresarial. No obstante, para que estas limitaciones sean legítimas, deben estar relacionadas con la imposibilidad de realizar las funciones esenciales del puesto de trabajo, un criterio inspirado en la jurisprudencia del TJUE⁹¹. En casos de enfermedades crónicas, la empresa debe implementar ajustes razonables antes de proceder al despido, pues de lo contrario la medida extintiva podría ser calificada como nula⁹².

Esta posibilidad de diferencias de trato justificadas por limitaciones objetivas derivadas de la enfermedad plantea desafíos interpretativos pues una interpretación amplia de estas limitaciones podría debilitar la protección antidiscriminatoria, permitiendo despidos en casos de enfermedades leves. Para evitarlo, la excepción debe limitarse a circunstancias donde la

⁹⁰ Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación: Secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.80.

⁹¹ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera). Sentencia núm. C-485/20, de 10 de febrero de 2022.

⁹² Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación: Secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.83.

enfermedad impida realizar las funciones esenciales del puesto, respetando el derecho al trabajo⁹³.

Un aspecto clave es la distinción entre enfermedad y condición de salud. La Ley no protege la incapacidad temporal como tal, sino la enfermedad o el cuadro patológico subyacente. Esto implica que no cualquier situación de baja médica activa automáticamente la tutela antidiscriminatoria, sino que debe existir un vínculo claro entre la enfermedad y el acto discriminatorio. La expresión “enfermedad o condición de salud” en la Ley no establece dos realidades distintas, sino que sugiere que la enfermedad debe entenderse como una condición de salud con cierta estabilidad o relevancia. Según la Real Academia Española, una “condición” se refiere a un estado o situación especial, lo que implica que enfermedades leves o pasajeras, como un resfriado, no constituyen una condición de salud protegida. Desde una perspectiva laboral, la condición de salud se refiere a una característica fisiológica o morfológica específica que puede derivar en una enfermedad y, por tanto, en una incapacidad temporal o permanente para trabajar⁹⁴. En este sentido, la norma parece centrarse en enfermedades crónicas o de cierta gravedad que, sin alcanzar el umbral de la discapacidad, generan un impacto significativo en la vida laboral del trabajador⁹⁵.

La Ley 15/2022 amplía la protección al incluir la predisposición genética y el estado serológico como causas de discriminación, respondiendo a la necesidad de combatir prejuicios o estereotipos que conducen a la exclusión laboral. La predisposición genética, no contemplada anteriormente, protege a quienes podrían ser discriminados por la probabilidad de desarrollar una enfermedad futura, basada en pruebas genéticas o suposiciones por antecedentes familiares, raza o edad. Esta protección se alinea con instrumentos internacionales, como la Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos de 1997, que prohíbe la discriminación por características genéticas, y con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que incluye las características genéticas como motivo prohibido de discriminación.

Por ejemplo, en Estados Unidos, un caso de 2010 ilustró esta problemática cuando una trabajadora fue despedida tras una mastectomía profiláctica por ser portadora del gen BRCA2, violando la Genetic Information Nondiscrimination Act de 2008. En España,

⁹³ Goñi Sein, J. L. (2022). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad. *Op.Cit.*, p.22.

⁹⁴ Aguilera Izquierdo, R. (2023). *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado; *Op.Cit.*, p.67

⁹⁵ Montoya Medina, D. (2022). *Enfermedad crónica y contrato de trabajo: problemas aplicativos*. Disponible en: <https://elderecho.com/enfermedad-cronica-contrato-trabajo>

aunque no hay jurisprudencia específica sobre despidos por predisposición genética, normativas autonómicas como la Ley de Salud de La Rioja 2/2002 y la Ley de Salud de Aragón 6/2002 ya prohibían la discriminación por patrimonio genético.

De manera similar, el estado serológico, como el VIH, ha sido históricamente un factor de estigmatización, y su inclusión responde a la necesidad de combatir prácticas discriminatorias basadas en percepciones erróneas sobre la capacidad laboral de estas personas. La Recomendación núm. 200 de la OIT sobre el VIH y el SIDA de 2010 prohíbe la discriminación basada en el estado serológico real o percibido respecto al VIH y el TEDH⁹⁶ ha dictaminado que el despido de un trabajador por su estado serológico de VIH es discriminatorio, ya que conduce a la estigmatización y marginación.

La aplicación práctica de la Ley plantea interrogantes sobre el alcance del término “enfermedad”. La literalidad podría sugerir que cualquier patología activa la tutela antidiscriminatoria, pero la doctrina y la jurisprudencia precisan que la protección se centra en enfermedades que generan una condición de salud estable con impacto significativo en la integración laboral o que impliquen estigmatización, excluyendo afecciones pasajeras⁹⁷. El caso de enfermedades crónicas o graves, como el cáncer, justifican plenamente la protección, dado que los afectados enfrentan dificultades para reincorporarse al trabajo, sufren despidos o acoso laboral por su condición de salud⁹⁸.

Por ejemplo, en el caso del COVID-19⁹⁹ la sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de Murcia de 10 de diciembre de 2020 declaró nulo el despido de una trabajadora por sospecha de contagio de COVID-19, considerando que, aunque de corta duración, la enfermedad generaba un temor estigmatizante en un contexto de alarma social, constituyendo un elemento de segregación. Por el contrario, la sentencia del TSJ de Castilla-La Mancha de 8 de febrero de 2022 negó el carácter discriminatorio de un despido por COVID-19, al tratarse de una afección temporal sin efecto estigmatizante en el contexto específico. Asimismo, la sentencia del Juzgado de lo Social de Orense de 5 de octubre de 2020 abordó el caso de un profesor de 69 años con diabetes tipo 2 obligado a impartir clases presenciales pese a su vulnerabilidad frente al COVID-19. Aunque el tribunal consideró discriminación por edad,

⁹⁶ Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Caso I.B. c. Grecia*. Sentencia de 3 de octubre de 2013

⁹⁷ Asquerino Lamparero, M. J. (2022). La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. *Op.Cit.*, pp.175-176.

⁹⁸ Artículo14. (2024). *Volver al trabajo tras el cáncer: un camino lleno de obstáculos*. Disponible en: <https://www.articulo14.es/sociedad/volver-al-trabajo-tras-el-cancer-un-camino-lleno-de-obstaculos-20241018.html>

⁹⁹ Aguilera Izquierdo, R. (2023). *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado; *Op.Cit.*, p.49-50

bajo la Ley 15/2022 este caso podría encuadrarse como discriminación por condición de salud, dada su situación de riesgo.

En cuanto a la inversión de la carga de la prueba, la Ley exige al empleador demostrar que el despido no estuvo motivado por la enfermedad. No basta con que el empleador alegue que la decisión extintiva se tomó tras un lapso de tiempo desde que conoció la enfermedad; debe probar de manera contundente que la causa del despido fue ajena a la salud del trabajador. La parte demandante debe aportar indicios fundados de discriminación, pero la existencia de una baja médica puede ser suficiente para activar esta inversión probatoria, salvo que la empresa demuestre que la enfermedad no fue un factor determinante¹⁰⁰.

4.1.2 Otras causas protegidas

Además de la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, la Ley 15/2022, ha incorporado en el artículo 2.1 otras causas como la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, la lengua y la situación socioeconómica.

La incorporación de la **orientación sexual, la identidad sexual y la expresión de género** como causas de discriminación supone un avance significativo en la protección de las personas LGBTI+ al abordar formas de exclusión que limitan su participación en el mercado laboral.

Antes de la Ley, la protección contra la discriminación por orientación sexual, entendida como la atracción emocional, afectiva o sexual hacia personas de un género determinado, estaba amparada por la Directiva 2000/78/CE y por el artículo 14 CE, que prohíbe la discriminación por cualquier condición personal o social. El Tribunal Constitucional reconoció que la orientación sexual podía constituir un motivo de discriminación protegido, como en el caso de la STC 41/2006 que abordó el despido de un trabajador que alegaba que su cese fue motivado por su orientación sexual tras recibir comentarios despectivos de su superior. El TC declaró la nulidad del despido por vulneración del artículo 14 CE, al constatar indicios de discriminación que la empresa no logró desvirtuar. Sin embargo, aunque se reconoció que la orientación sexual podría ser una causa discriminatoria protegida por el artículo 14, su aplicación práctica dependía en gran medida de la interpretación judicial. Por ejemplo, casos de despidos o denegación de ascensos por la orientación sexual de un

¹⁰⁰ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia 5758/2022, de 3 de noviembre.

trabajador a menudo se resolvían como improcedentes, pero no siempre como nulos, debido a la dificultad de probar el móvil discriminatorio.

Por otro lado, la identidad sexual, entendida como la vivencia interna e individual del género, que puede no coincidir con el sexo asignado al nacer, y la expresión de género, entendida como la manifestación de la identidad de género a través de la apariencia, vestimenta o comportamiento, carecían de una tutela específica antes de la Ley 15/2022. La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrecía protección a las personas trans, pero no abordaba explícitamente estas causas, dejando lagunas en casos de acoso o discriminación indirecta. La protección dependía de interpretaciones extensivas del artículo 14 CE o de la Directiva 2000/78/CE, pero carecía de un anclaje normativo claro.

La Ley 15/2022 supera estas limitaciones al incluir estas causas en su artículo 2, garantizando que cualquier acto laboral que vulnere la igualdad de trato—como despidos, denegaciones de contratación, ascensos o acoso—pueda ser declarado discriminatorio y, en consecuencia, nulo.

La inversión de la carga de la prueba del artículo 30, alineada con los artículos 96.1 y 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, facilita la defensa de los trabajadores al exigir a la empresa demostrar que sus decisiones no estuvieron motivadas por estas causas, siempre que se presenten indicios de discriminación, como comentarios homofóbicos o la negación del uso del nombre elegido por una persona trans.

La Ley también protege contra la discriminación por asociación, inspirada en la sentencia del TJUE *Coleman c. Attridge Law*¹⁰¹, como puede ser proteger a trabajadores que sufran un trato desfavorable por apoyar a compañeros LGBTI+. Asimismo, reconoce la discriminación múltiple, relevante cuando estas causas se combinan con otras, como la edad o la situación socioeconómica, afectando especialmente a personas trans jóvenes o en precariedad.

El artículo 6.2 aborda el acoso laboral, protegiendo contra entornos hostiles donde se produzcan burlas por la orientación sexual o expresiones de género no normativas. Además, aunque la Ley no regula explícitamente ajustes razonables para estas causas, la denegación de medidas como el uso del nombre elegido o el acceso a instalaciones acordes con la identidad de género puede considerarse discriminatoria, en línea con principios del TJUE¹⁰².

¹⁰¹ Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala). Sentencia núm. C-303/06, de 17 de julio de 2008.

¹⁰² Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia núm. C-247/23, de 13 de marzo de 2025.

La Ley ha incentivado a las empresas a adoptar protocolos de igualdad, revisar códigos de vestimenta y ofrecer formación en diversidad para prevenir el acoso y garantizar el respeto a la identidad y expresión de género. Sin embargo, persisten desafíos, como la resistencia cultural en sectores tradicionales, la falta de sensibilización sobre la diversidad y la implementación desigual de políticas inclusivas, especialmente en pymes. La formación continua y la consolidación de jurisprudencia son esenciales para superar estos obstáculos.

Como caso práctico relativo a la identidad y expresión de género podemos señalar la STC 67/2022, de 2 de junio, que abordó el despido de un ingeniero tras comenzar su transición de género y acudir al trabajo con falda. Aunque el TC no estimó el recurso de amparo por falta de indicios suficientes de discriminación directa, reconoció que la identidad y expresión de género forman parte de las circunstancias personales protegidas por el artículo 14 CE. Además, subrayó que la forma en que una persona expresa su identidad, incluida su vestimenta, se encuentra también amparada por el derecho a la propia imagen reconocido en el artículo 18.1 CE.

La **lengua**, incorporada también en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022, ha fortalecido la protección en el ámbito laboral, especialmente en comunidades autónomas con lenguas cooficiales como el catalán, el euskera o el gallego, y en contextos multiculturales con trabajadores migrantes. Antes de la Ley, la tutela contra la discriminación por lengua se basaba en el artículo 3 CE, que reconoce la riqueza de las lenguas cooficiales. La Sentencia del Tribunal Constitucional 31/2010 aborda indirectamente la cuestión de la discriminación por lengua, en el contexto de la cooficialidad del catalán y el castellano en Cataluña. El Tribunal reconoce que el catalán puede ser promovido como lengua propia de la comunidad, pero establece límites claros para evitar que el castellano quede relegado o que se produzca discriminación por razón lingüística. En concreto niega que pueda imponerse un deber general de conocer el catalán, como sí ocurre con el castellano (art. 3.1 CE), reitera que ningún ciudadano puede ser discriminado por no conocer el catalán, ni en el acceso a servicios públicos ni en el ejercicio de derechos y declara inconstitucionales varios artículos del Estatuto que parecían dar preferencia exclusiva al catalán en ámbitos como la administración o la educación.

No obstante, el TC en su Sentencia 46/1991, de 28 de febrero, avaló la constitucionalidad un precepto de la Ley 17/1985 del Parlamento de Cataluña, que regulaba la función pública de la Generalitat, el cual exigía el conocimiento del catalán como requisito para acceder a la función pública autonómica. En este caso, el TC concluyó que esta exigencia es

válida siempre que respete el principio de proporcionalidad, es decir, no puede pedirse un nivel injustificado para puestos donde no sea necesario y considera que no existe discriminación por exigir conocimientos lingüísticos en una comunidad bilingüe, si ello se hace con criterios razonables y ajustados al puesto concreto.

La inclusión de la lengua como causa de discriminación puede tener varias consecuencias, como puede ser la prohibición de requisitos lingüísticos injustificados que no estén objetivamente justificados por las necesidades del puesto. Otra consecuencia podría ser el acoso por motivos lingüísticos, como pueden ser comentarios despectivos sobre el uso de una lengua cooficial o extranjera, lo cual es puede ser común en entornos multiculturales o en empresas con trabajadores migrantes. Asimismo, la discriminación múltiple puede abordar casos donde la lengua se combina con otras causas, como la situación socioeconómica de trabajadores migrantes.

No obstante, los desafíos son significativos. La falta de claridad sobre cuándo un requisito lingüístico es “objetivamente justificado” conforme al artículo 2.3 genera incertidumbre, especialmente en sectores como el turismo o la atención al cliente, donde el conocimiento de varias lenguas puede ser esencial. La sensibilización sobre la diversidad lingüística es limitada, y muchas empresas carecen de recursos para implementar políticas inclusivas. La Ley fomenta entornos laborales multiculturales, pero requiere formación y políticas públicas para garantizar su aplicación efectiva.

Por último, la **situación socioeconómica**, como causa de discriminación, permite abordar una forma estructural de exclusión que afecta a colectivos vulnerables, como personas en situación de pobreza, desempleados de larga duración o migrantes en precariedad. La Ley 15/2022 protege frente a decisiones basadas en el nivel de ingresos, el acceso a recursos, el estatus social o el aspecto físico asociado a la pobreza, como la ropa o la apariencia que refleja precariedad económica. De hecho, son muchas las personas que son tratadas como “ciudadanos de segunda” o sin derechos en las instituciones públicas, así como vistas con desprecio en los comercios y espacios de entretenimiento, cuando no se les prohíbe directamente el acceso. El no tener dinero y la apariencia física, muchas veces asociada al poder adquisitivo, son las causas más frecuentes por las que las personas han sentido alguna vez que sus derechos no se respetan¹⁰³.

¹⁰³ Goñi Sein, J. L. (2022). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad. *Op.Cit.*, p.12.

El reconocimiento de la situación socioeconómica como causa de discriminación es especialmente relevante en los procesos de selección de personal. Así, se consideran prácticas discriminatorias, por ejemplo, rechazar candidaturas por un historial de desempleo prolongado o por residir en zonas desfavorecidas, en contextos donde el prejuicio sobre la estabilidad económica condiciona la contratación o incluso requisitos de títulos costosos o experiencia extensa sin justificación razonable, lo que puede excluir a quienes no han tenido acceso a esas oportunidades. Sin embargo, probar la discriminación por situación socioeconómica es complejo, ya que los indicios, como sesgos implícitos en las entrevistas de trabajo, pueden ser sutiles. Además, la falta de una definición clara de “situación socioeconómica” requiere una jurisprudencia que delimite su alcance.

A día de hoy todavía no se han emitido pronunciamientos judiciales sobre la situación socioeconómica como causa de discriminación tras la ley 15/2022 lo que refleja su novedad y la necesidad de que el Tribunal Supremo desarrolle y sienta jurisprudencia al respecto.

4.1.3 Nulidad de despidos discriminatorios por enfermedad

La calificación jurídica de los despidos sin causa legal de trabajadores en situación de enfermedad ha sido un tema recurrente en el derecho laboral español, especialmente en lo que respecta a determinar si estos deben ser considerados nulos o improcedentes. En este sentido, la jurisprudencia mayoritaria, especialmente del Tribunal Supremo, ha optado por considerarlos improcedentes, salvo en casos excepcionales donde se acredite un elemento discriminatorio vinculado a derechos fundamentales o a factores como el sexo o la discapacidad. Inicialmente, el Tribunal Supremo rechazó que la enfermedad, en casos de ausencias frecuentes que afectaban la rentabilidad empresarial, constituyera un motivo de discriminación asimilable a la discapacidad según la Directiva 2000/78/CE, considerando que tales despidos eran ilícitos, pero no necesariamente nulos¹⁰⁴. El origen de esta problemática se remonta a la reforma laboral de 1994, que eliminó la nulidad automática de los despidos realizados durante la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad temporal, salvo que se acreditara una causa justificada. Sin embargo, la Ley 11/1994 estableció que solo serían nulos los despidos motivados por causas de discriminación prohibidas en la Constitución o la ley, o que vulneraran derechos fundamentales. Como resultado, los despidos de trabajadores en incapacidad temporal sin causa justificada pasaron a considerarse improcedentes, marcando un cambio significativo en su tratamiento jurídico.

¹⁰⁴ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1354/2008, de 27 de enero de 2009.

A pesar de esta reforma, algunos tribunales continuaron considerando discriminatorios los despidos de trabajadores enfermos, argumentando que la enfermedad podía encuadrarse en la cláusula genérica del artículo 14 CE, que prohíbe la discriminación por “cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Se sostenía que la enfermedad, al generar una situación de vulnerabilidad física y jurídica, podía constituir un factor de discriminación comparable a los enumerados en dicho precepto¹⁰⁵. Esta interpretación, sin embargo, chocó con la doctrina consolidada del Tribunal Supremo que rechazó equiparar la enfermedad a un factor discriminatorio en el sentido estricto del artículo 14 CE, salvo en casos donde se apreciara un elemento de segregación social e histórica, como en enfermedades estigmatizantes¹⁰⁶. En este sentido, el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional han reconocido excepcionalmente que la enfermedad puede ser un factor de discriminación cuando se utiliza como elemento de estigmatización, al margen de la aptitud laboral¹⁰⁷. Por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de enero de 2001 estableció que la enfermedad, desde una perspectiva funcional de incapacidad para el trabajo, no constituye un factor de discriminación prohibido, ya que suele estar vinculada a la rentabilidad empresarial, no a un prejuicio excluyente. Esta postura fue refrendada por el Tribunal Constitucional en la STC 62/2008, de 26 de mayo, que afirmó que el despido de un trabajador enfermo no vulnera el artículo 14 CE si la enfermedad no es un elemento de segregación, sino una limitación funcional para el trabajo.

Otro argumento para defender la nulidad de los despidos por enfermedad ha sido su posible equiparación a la discapacidad, especialmente tras la entrada en vigor de la Ley 62/2003, que adaptó el ordenamiento español a la Directiva 2000/78/CE, incluyendo la discapacidad como causa de discriminación en el artículo 4.2.c) del ET. Esta norma establece que los trabajadores no pueden ser discriminados por discapacidad siempre que estén en condiciones de desempeñar el trabajo. Sin embargo, la sentencia del TJUE de 11 de julio de 2006, en el asunto Chacón Navas diferenció claramente entre enfermedad y discapacidad, estableciendo que el despido por enfermedad no está protegido por la Directiva, ya que esta no incluye la enfermedad como motivo de discriminación. Afirmó que la discapacidad implica una limitación de larga duración, y que la enfermedad, en cuanto alteración temporal de la salud, no puede equipararse automáticamente a la discapacidad¹⁰⁸. No obstante, la sentencia del

¹⁰⁵ Ginès Fabrellas, A. (2010). La nulidad del despido ilícito del trabajador enfermo. *Aranzadi social. Revista doctrinal*, 2(18), pp.105–118.

¹⁰⁶ Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 62/2001, de 29 de enero de 2001.

¹⁰⁷ Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 62/2008, de 26 de mayo de 2008.

¹⁰⁸ Aguilera Izquierdo, R. (2023). *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, *Op.Cit.*, p.19

TJUE de 11 de abril de 2013, en el asunto HK Danmark-Ring, amplió el concepto de discapacidad para incluir enfermedades, curables o no, que generen limitaciones de larga duración que impidan la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones. Este criterio fue precisado en la sentencia del TJUE de 1 de diciembre de 2016, en el asunto Daouidi, que estableció que una enfermedad puede considerarse discapacidad si la limitación es “duradera”, evaluada mediante indicios objetivos como certificados médicos o la falta de una perspectiva clara de finalización a corto plazo. Incluso enfermedades de corta duración pueden ser consideradas discapacidad si las ausencias derivan de una patología atribuible a una discapacidad reconocida.

A pesar de esta evolución, el Tribunal Supremo español mantuvo una postura restrictiva. Por ejemplo, en la sentencia de 3 de mayo de 2016, se rechazó calificar como discapacidad una incapacidad temporal de diez días, al no cumplir el requisito de larga duración. Sin embargo, sentencias posteriores, como las de 22 de febrero de 2018, 15 de marzo de 2018 y 29 de marzo de 2019, comenzaron a incorporar el factor temporal, reconociendo que una enfermedad de larga evolución que suponga una limitación grave puede asimilarse a la discapacidad, activando las garantías antidiscriminatorias del artículo 14 CE.

Un tercer enfoque para justificar la nulidad de los despidos por enfermedad ha sido su posible vulneración del derecho a la integridad física (art. 15 CE), en conexión con el derecho a la salud (art. 43 CE) y, en algunos casos, el derecho a la dignidad (art. 10 CE). Se ha argumentado que el despido de un trabajador enfermo podría disuadir a los trabajadores de ejercer su derecho a la incapacidad temporal, constituyendo una coacción que vulnera la integridad física¹⁰⁹. En este sentido, el Tribunal Supremo ha considerado que las presiones empresariales para que los trabajadores no tomen bajas o la existencia de un clima de advertencias previas constituye una vulneración del derecho a la integridad física, justificando la nulidad del despido¹¹⁰. No obstante, la jurisprudencia ha sido cautelosa al vincular el despido por enfermedad con la vulneración del artículo 15 CE. El Tribunal Constitucional ha establecido que la lesión a la integridad física requiere un peligro grave y cierto para la salud, algo que no se acredita en la mayoría de los despidos por enfermedad, ya que el trabajador conserva acceso a la asistencia sanitaria¹¹¹. Además, el derecho a la salud, como

¹⁰⁹ Moreno Gené, J. (2022). La calificación del despido del trabajador enfermo tras la Ley 15/2022: Valoración de los primeros pronunciamientos judiciales. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (64), p.528.

¹¹⁰ Goñi Sein, J. L. (2022). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad. *Op.Cit.*, p.19.

¹¹¹ Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 220/2005, de 12 de septiembre de 2005.

principio rector, tiene menor fuerza que los derechos fundamentales, limitando su capacidad para fundamentar la nulidad. En cuanto a la dignidad, el Tribunal Supremo ha rechazado su invocación como base autónoma para la nulidad, señalando que depende de la afectación de otros derechos fundamentales.

La entrada en vigor de la Ley 15/2022 ha supuesto un cambio significativo en el tratamiento jurídico de los despidos de trabajadores en situación de enfermedad, al incorporar explícitamente la enfermedad, la condición de salud, el estado serológico y la predisposición genética a sufrir patologías o trastornos como motivos de discriminación prohibida. Esta inclusión plantea la cuestión de cómo afecta esta normativa a la calificación jurídica de los despidos sin causa de trabajadores enfermos, y si, a partir de su entrada en vigor, estos deben ser considerados nulos en lugar de improcedentes, como era mayoritariamente la práctica antes de la ley. La literalidad del precepto, que no establece condicionamientos legales para el término “enfermedad”, sugiere que cualquier patología, independientemente de su naturaleza o duración, podría ser suficiente para identificar un móvil discriminatorio empresarial¹¹². Sin embargo, esta interpretación no implica una nulidad automática, ya que el legislador no modificó el artículo 55 ET para establecer la nulidad objetiva de los despidos en situación de incapacidad temporal, lo que indica que la mera situación de incapacidad temporal no basta para declarar un despido nulo sin acreditar un móvil discriminatorio¹¹³.

Algunos autores sostienen que la inclusión de la enfermedad no altera la doctrina constitucional, ya que esta ya estaba implícitamente cubierta por el artículo 14 CE, especialmente en casos de enfermedades estigmatizantes¹¹⁴. Esta interpretación más restrictiva sugiere que la jurisprudencia preexistente, que limita la nulidad a casos de estigmatización social, podría seguir siendo aplicable y no todo despido relacionado con una enfermedad sería automáticamente considerado nulo. En este contexto, la interpretación extensiva de la enfermedad como factor discriminatorio plantea desafíos, especialmente en relación con enfermedades de corta duración, como procesos víricos, que difícilmente encajan en la idea de estigmatización social, lo que sugiere que no todas las enfermedades deberían considerarse automáticamente discriminatorias. Además, podría afectar a la aplicación del artículo 54.2.f del ET, que considera la embriaguez habitual o toxicomanía

¹¹² Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.72

¹¹³ Aguilera Izquierdo, R. (2023). *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, *Op.Cit.*, p.60.

¹¹⁴ Álvarez del Cuvillo, A. (2022). La ley integral para la igualdad: un frágil puente entre el Derecho europeo y la Constitución. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (165), p.108

como causas de despido disciplinario. Si se adopta una visión amplia de la enfermedad, estos despidos podrían ser considerados nulos por discriminatorios¹¹⁵, especialmente si se trata de adicciones que afectan a la salud.

A pesar de todo ello, la Ley 15/2022 marca un avance al considerar la enfermedad como un motivo autónomo de discriminación, sin necesidad de asimilarla a la discapacidad y no exige que la enfermedad sea grave o de larga duración de modo que permite que incluso enfermedades de corta duración o condiciones de salud latentes sean protegidas.

El artículo 26 de la Ley establece que son nulos de pleno derecho los actos que constituyan discriminación por alguno de los motivos previstos en el artículo 2.1 de modo que los despidos motivados por alguna de estas causas deben ser declarados nulos, en lugar de improcedentes, siempre que se acredite que la extinción se basó en estos motivos. Este cambio normativo elimina la exigencia previa de demostrar una limitación de larga duración o una estigmatización para considerar el despido discriminatorio, facilitando la identificación de indicios de discriminación, ya que la existencia de una baja médica por sí misma puede ser suficiente, salvo que se demuestre que es un dato accidental¹¹⁶. No obstante, el artículo 30 de la Ley 15/2022 establece un mecanismo similar a la inversión de la carga de la prueba en materia de derechos fundamentales, requiriendo que el trabajador aporte indicios de discriminación y que la empresa demuestre una justificación objetiva y razonable para el despido.

Parte de la doctrina laboralista consideran que despedir a un trabajador en situación de baja médica, sin otro motivo que esa circunstancia, constituye un indicio de discriminación, ya que la empresa configura una categoría de trabajadores definida exclusivamente por su enfermedad, tratándolos como prescindibles o poco productivos¹¹⁷, lo que vulnera el artículo 14 CE. Por ejemplo, la Sala de lo Social del TSJ de Galicia de 28 de marzo de 2019 afirmó que extinguir un contrato por la prolongación de una baja médica, motivada por su coste para la empresa, constituye un indicio de discriminación, trasladando a la empresa la carga de probar que la extinción fue razonable y no discriminatoria. En este sentido, la Ley 15/2022 facilita la invocación de la discriminación al considerar las bajas médicas previas como parte

¹¹⁵ Asquerino Lamparero, M. J. (2022). La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, pp.180-181.

¹¹⁶ Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.80

¹¹⁷ González Ortega, S. (2015). Extinción del contrato de trabajo y estado de salud del trabajador. En A. Martín Valverde (Ed.), *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Don Antonio Martín Valverde*, p.607. Tecnos.

de una única causa médica, incluso si parecen independientes. No obstante, los altos costes de la incapacidad temporal para las empresas, como cotizaciones por el trabajador enfermo, el sustituto y el pago inicial de la prestación, han incentivado despidos injustificados para reducir gastos. Una solución más adecuada, según la doctrina,¹¹⁸ sería establecer la nulidad expresa de los despidos sin causa durante bajas médicas en el Estatuto de los Trabajadores, como existía en el artículo 55.6 del ET de 1980, y reducir los costes empresariales mediante el pago íntegro de la prestación de incapacidad temporal por la Seguridad Social, asumiendo también las cotizaciones empresariales y facilitando la contratación de interinos. Esto requeriría reformas en el control del fraude en las bajas médicas para equilibrar los intereses del trabajador y la empresa.

Por otro lado, debemos abordar la cuestión relativa al ámbito de aplicación temporal de la Ley 15/2022. La Disposición Transitoria Única establece que la norma se aplica a procedimientos iniciados a partir del 14 de julio de 2022. Esto significa que despidos anteriores a esa fecha pueden beneficiarse de la nueva normativa si el procedimiento judicial comienza con posterioridad, siempre que se acrediten indicios de discriminación. Por ejemplo, la sentencia del TSJ de Galicia de 14 de septiembre de 2022 no aplicó la Ley 15/2022 a un despido previo a su entrada en vigor, pero lo declaró nulo al considerar la incapacidad temporal de cinco meses, sin perspectiva de curación cercana, asimilable a una discapacidad..

En los despidos ocurridos tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, los tribunales de instancia han comenzado a aplicar directamente las nuevas disposiciones de dicha ley. La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Orense de 18 de noviembre de 2022 declaró nulo el despido de una trabajadora en incapacidad temporal, basándose en los artículos 2.1 y 16, y condenó a la empresa a la readmisión, salarios de tramitación y una indemnización por daño moral. Asimismo, la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Vigo de 13 de diciembre de 2022 declaró nulo el despido de un trabajador en incapacidad temporal por problemas psíquicos, considerando que fue seleccionado por su enfermedad, y ordenó su readmisión e indemnización. La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Gijón de 15 de noviembre de 2022 también declaró nulo un despido basado en el coste de una baja médica el cual no quería ser abonado por la empresa y demostrado a través un mensaje de WhatsApp, por lo que se apreció un despido discriminatorio por enfermedad.

¹¹⁸ Aguilera Izquierdo, R. (2023). *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, *Op.Cit.*, pp.60-61

Sin embargo, no todos los tribunales comparten esta interpretación. La sentencia del TSJ de Cataluña de 3 de noviembre de 2022 sostuvo que la incapacidad temporal no implica automáticamente la nulidad del despido, exigiendo acreditar una condición de discapacidad o un elemento discriminatorio específico. De forma similar, la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Mieres de 14 de febrero de 2023 rechazó la nulidad automática de despidos en situación de incapacidad temporal, argumentando que la enfermedad debe tener cierta permanencia o estabilidad para considerarse una “condición de salud” protegida, y que el legislador al no modificar el artículo 55 del ET, no estableció una nulidad objetiva para estos casos. Estas resoluciones reflejan dos posturas jurisprudenciales: una que ve en la incapacidad temporal un indicio suficiente de discriminación, y otra que exige un análisis más riguroso de las circunstancias para evitar automatismos en la declaración de nulidad.

La Ley 15/2022 distingue entre enfermedad y discapacidad, planteando desafíos en su delimitación, especialmente en casos de enfermedades crónicas. El artículo 6.1 considera discriminatoria la denegación de ajustes razonables a personas con discapacidad, definidos como modificaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada para garantizar la igualdad de derechos. En casos de enfermedades crónicas, los tribunales han comenzado a exigir ajustes razonables, como adaptar el puesto de trabajo o reubicar al trabajador. La negativa a implementar ajustes razonables constituye una nueva forma de discriminación, especialmente en enfermedades crónicas o condiciones que se aproximan a la discapacidad, como la obesidad y las empresas deben demostrar la imposibilidad de reubicar al trabajador en un puesto compatible. En este sentido, los ajustes razonables también deberían ser obligatorios en situaciones de enfermedades que no muestran perspectivas de mejora, especialmente en trabajadores de edad avanzada, un aspecto que cobrará mayor relevancia con el progresivo aumento de la edad de jubilación. Las modificaciones introducidas por la Ley 15/2022 tendrán un impacto significativo en el futuro, lo que ha llevado a la doctrina a demandar reformas legislativas que revisen la causa de despido objetivo por ineptitud prevista en el artículo 52.2.a) del ET, requiriendo una intervención legislativa para lograr una mayor coherencia normativa¹¹⁹.

El artículo 2.1 no distingue entre “enfermedad” y “condición de salud”, sugiriendo que la protección se centra en estados de salud estables, excluyendo situaciones transitorias como infecciones víricas. La jurisprudencia del TJUE limita la discriminación a enfermedades con

¹¹⁹ Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.83.

impacto duradero o estigmatizante, vinculándola a la exclusión social y la dignidad humana. Esto implica que no todas las enfermedades, especialmente las de corta duración, justifican la nulidad automática, ya que la discriminación está relacionada con el rechazo social de colectivos marginados¹²⁰.

En conclusión, la Ley 15/2022 ha transformado el tratamiento de los despidos, al considerarlos nulos cuando se basan en la enfermedad, la condición de salud, el estado serológico o la predisposición genética, sin necesidad de asimilarlos a la discapacidad. Sin embargo, persisten problemas en la delimitación entre enfermedad y discapacidad, especialmente en casos de enfermedades crónicas, y en la exigencia de que las empresas prueben la imposibilidad de ajustes razonables o reubicaciones. La interpretación extensiva de la enfermedad como factor discriminatorio podría generar conflicto con otras normas laborales, como el despido por ineptitud o por causas disciplinarias relacionadas con adicciones, lo que requeriría una reforma de preceptos como los artículos 4.2.c, 17 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar coherencia normativa.

De modo que la evolución de la jurisprudencia será clave para consolidar las nuevas garantías introducidas por la Ley 15/2022 y evitar que las empresas eludan la protección mediante otras causas de despido. Las interpretaciones judiciales en curso requerirán un seguimiento cercano para determinar si la tendencia a declarar nulos los despidos relacionados con enfermedades se consolida o si los tribunales adoptan un enfoque más restrictivo, alineándose con la jurisprudencia preexistente que limita la nulidad a condiciones socialmente estigmatizadas¹²¹.

4.2 Obligaciones empresariales y otras medidas laborales

El artículo 3 de la Ley 15/2022 establece que su ámbito de aplicación incluye el empleo, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, abarcando el acceso al trabajo, las condiciones laborales (incluidas las retributivas y las de despido), la promoción profesional y la formación para el empleo. Este enfoque integral busca garantizar que las empresas adopten un papel proactivo en la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación, promoviendo entornos laborales inclusivos y equitativos. Es especialmente relevante la mención al respeto de la igualdad de trato en los procesos de selección, una etapa donde la fiscalización de

¹²⁰ Moreno Gené, J. (2022). La calificación del despido del trabajador enfermo tras la Ley 15/2022: Valoración de los primeros pronunciamientos judiciales. *Op.Cit.*, p.547.

¹²¹ Moreno Gené, J. (2022). La calificación del despido del trabajador enfermo tras la Ley 15/2022: Valoración de los primeros pronunciamientos judiciales. *Op.Cit.*, p.549.

conductas discriminatorias resulta compleja. Además, la norma no solo establece prohibiciones expresas, sino que también introduce mecanismos preventivos, correctivos y de transparencia que afectan directamente a la gestión empresarial y a las políticas de recursos humanos.

En primer lugar, el artículo 9 de la Ley 15/2022 establece que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones en el acceso al empleo, los criterios de selección, la formación, la promoción profesional, la retribución, la jornada laboral, la suspensión, el despido o cualquier otra causa de extinción del contrato de trabajo por ninguna de las causas protegidas por la ley. Esta prohibición abarca la discriminación directa, indirecta, por asociación, por error, múltiple o interseccional, así como el acoso, las represalias, la inacción frente a conductas discriminatorias y la denegación de ajustes razonables. A este respecto, el artículo 27 de la Ley establece la nulidad de pleno derecho de cualquier cláusula contractual, disposición convencional o práctica empresarial que implique una discriminación, lo que obliga a las empresas a revisar sus políticas internas, convenios colectivos y contratos para asegurar su conformidad con la Ley.

El artículo 9 introduce como novedad la prohibición expresa de preguntar a los aspirantes a un empleo sobre su estado de salud, salvo en los casos en que sea estrictamente necesario por razones de salud pública o limitaciones objetivas para el puesto, siempre que se hayan considerado ajustes razonables. Asimismo, también refuerza la obligación de las empresas de garantizar la transparencia salarial, contemplando la posibilidad de que, mediante desarrollo reglamentario, se exija a las empresas con más de 250 trabajadores la publicación de información salarial para analizar las diferencias retributivas, que puedan estar motivadas por causas discriminatorias con el fin de lograr la igualdad retributiva y combatir las brechas salariales. Aunque esta obligación no es inmediatamente exigible, su futura implementación podría suponer un cambio en la gestión de la información salarial, obligando a las empresas a realizar auditorías retributivas más exhaustivas y transparentes.

El artículo 10 de la Ley 15/2022 destaca la importancia de la negociación colectiva como una herramienta clave para promover la igualdad. Las empresas deben informar a los representantes de los trabajadores sobre las medidas de responsabilidad social adoptadas para prevenir la discriminación, como medidas económicas, laborales o asistenciales. Aunque no es obligatorio acordar estas medidas con los representantes de los trabajadores, la ley fomenta la concertación de objetivos y mecanismos de evaluación periódicos. Asimismo, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas están obligadas a elaborar un

informe anual sobre el cumplimiento de las disposiciones de la ley en materia de negociación colectiva y laboral.

La Ley 15/2022 no se limita al empleo por cuenta ajena, sino que también regula el trabajo por cuenta propia en el artículo 11. En este sentido, se prohíben las limitaciones, segregaciones o exclusiones basadas en motivos discriminatorios en el ámbito de trabajo por cuenta propia, lo cual también se aplica a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad. También reconoce la posibilidad de que los acuerdos de interés profesional adopten medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación.

El artículo 25 establece que las empresas deben implementar métodos o instrumentos suficientes para detectar, prevenir y cesar situaciones discriminatorias, lo que implica no solo reaccionar ante casos concretos, sino también anticiparse a ellos. Estas incluyen protocolos contra la discriminación, programas de formación y sensibilización y creación de canales internos para denuncias. La proporcionalidad de estas medidas debe ajustarse al tamaño y recursos de la empresa, pero su ausencia puede derivar en responsabilidades administrativas, civiles o penales, especialmente si se acredita falta de diligencia por parte de la empresa.

El artículo 27 establece que las personas físicas o jurídicas que causen discriminación serán responsables de reparar el daño causado, incluyendo indemnizaciones y, cuando sea posible, la restitución de la víctima a su situación previa. En el ámbito laboral, esta responsabilidad recae especialmente en los empleadores cuando la discriminación o el acoso, se produce en su ámbito de organización o dirección y no han implementado las medidas preventivas necesarias. Además, la ley presume la existencia de daño moral cuando se acredita la discriminación.

La ley también consolida el derecho a solicitar adaptaciones razonables en el entorno laboral, especialmente para personas con discapacidad, enfermedades crónicas o necesidades específicas, obligando a las empresas a evaluar estas solicitudes de manera individualizada y a justificar cualquier denegación con base en la desproporcionalidad de la carga que supondría su implementación. En este sentido, se incluye explícitamente la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación conforme al artículo 4. La denegación

injustificada de estas medidas puede derivar en la nulidad de decisiones empresariales, como sanciones o despidos y en indemnizaciones por daños morales.

Finalmente, la Ley 15/2022 alienta a las empresas a incorporar en sus plantillas a personas de colectivos tradicionalmente discriminados, como personas con discapacidad, mayores de 45 años, personas trans, migrantes o víctimas de violencia de género, considerándolo una buena práctica empresarial que puede ser reconocida mediante políticas públicas o incentivos económicos. En la contratación pública, el artículo 37 permite incluir cláusulas sociales que prioricen la participación de estos grupos vulnerables en la ejecución de contratos públicos. Aunque no establece cuotas obligatorias en el sector privado, promueve el uso del currículum ciego en los procesos de selección como una medida clave para evitar sesgos inconscientes relacionados con el nombre, edad, origen étnico u otros datos personales irrelevantes para el desempeño laboral.

4.3 Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) se encarga de la vigilancia y cumplimiento de las disposiciones legales en el orden social, particularmente en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, conforme al artículo 9.4 de la Ley 15/2022.

La actuación de la ITSS se articula en una triple dimensión funcional: sancionadora, mediadora y preventiva¹²². En primer lugar, la ITSS tiene la potestad de iniciar procedimientos administrativos sancionadores en el orden social, conforme a lo dispuesto en la LISOS. En segundo lugar, puede actuar como mediadora o árbitra en conflictos laborales relacionados con la discriminación, facilitando soluciones extrajudiciales. Finalmente, la ITSS desempeña una función preventiva, activando mecanismos establecidos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, mediante requerimientos que promuevan la adopción de medidas preventivas en las empresas. Esta triple dimensión permite a la ITSS abordar la discriminación desde distintos enfoques, garantizando tanto la sanción de conductas ilícitas como la promoción de entornos laborales inclusivos.

La potestad sancionadora de la ITSS, reconocida en el artículo 25 CE y regulada por la LISOS, constituye una de sus principales actuaciones. El artículo 46.2 de la Ley 15/2022 remite a la LISOS para determinar las infracciones y sanciones en el ámbito social, sin introducir modificaciones sustantivas en dicha norma. Esta remisión genera interrogantes

¹²² Fotinopoulou Basurko, O. (2023). La actuación y el control administrativo de la discriminación: potestad sancionadora y concurrencia de infracciones y de sanciones. *Op.Cit.*, p.288.

sobre la integración de los tipos de infracción de la Ley 15/2022 con los establecidos en la LISOS, especialmente en relación con los principios de legalidad y tipicidad que rigen la potestad sancionadora. A diferencia de normativas previas, como la Ley 62/2003 o la Ley Orgánica 3/2007, que sí reformaron la LISOS para incorporar infracciones específicas en materia de igualdad, la Ley 15/2022 opta por una remisión genérica. Esto podría dificultar la identificación de conductas sancionables en el ámbito laboral, especialmente en casos de discriminación por los nuevos motivos protegidos por la nueva ley. Además, la Ley 15/2022 no establece criterios específicos para cuantificar los daños morales derivados de actos discriminatorios, lo que genera incertidumbre sobre cómo la ITSS debe proceder en estos casos. Asimismo, las diferencias cuantitativas entre las sanciones previstas en la LISOS y las que se derivan de la Ley 15/2022 requieren un análisis detallado para garantizar la coherencia en la imposición de sanciones.

Otra cuestión importante son los Planes Específicos de Igualdad en el Plan Anual de la ITSS. El artículo 9.4 de la Ley 15/2022 establece que la ITSS debe incorporar, en su Plan Anual Integrado de Actuación, planes específicos orientados a promover la igualdad de trato y la no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. Este mandato se alinea con el Plan Estratégico de la ITSS 2021-2023¹²³, que incluye dos objetivos específicos: garantizar la igualdad por razón de sexo (objetivo 5) y por otros motivos (objetivo 6). Aunque el objetivo 6, relativo a la no discriminación por causas distintas al género, requiere mayor desarrollo, refleja la intención de ampliar las actuaciones inspectoras para proteger a otros colectivos vulnerables.

El Plan Estratégico también propone modificar la LISOS para abordar lagunas normativas, como las relacionadas con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la discriminación retributiva por género. Además, incluye la propuesta de desarrollar reglamentariamente el artículo 46 bis apartado 2, que permite sustituir sanciones accesorias previstas para infracciones graves por la implementación de planes de igualdad.

Dentro del Plan Estratégico también debemos destacar la creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación, encargada de coordinar las actuaciones inspectoras a nivel nacional en materia de igualdad y no discriminación. Esta oficina tiene como finalidad impulsar campañas específicas en sectores feminizados, garantizar la perspectiva de género

¹²³ Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023*. BOE nº 289, de 3 de diciembre de 2021.

en todas las actuaciones inspectoras y promover la igualdad en la formación profesional, promoción laboral y condiciones retributivas. Su existencia refuerza la centralidad de la ITSS en la lucha contra la discriminación laboral, reduciendo el ámbito de actuación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y No Discriminación en el orden social. Además, la ITSS tiene capacidad para actuar de oficio en el ámbito laboral de acuerdo con el artículo 148.c), sin necesidad de denuncia previa mientras que la Autoridad Independiente, por su parte, tiene un mandato más amplio que trasciende el ámbito estrictamente laboral, centrándose en actividades de sensibilización, asesoramiento e investigación sobre posibles vulneraciones al principio de igualdad, conforme al artículo 40.c) de la Ley 15/2022. Sin embargo, su función en el orden social está limitado, ya que la LRJS no le otorga la capacidad de iniciar procedimientos de oficio en este ámbito, lo que refuerza la primacía de la ITSS en el ámbito laboral.

En este contexto, es muy importante la coordinación entre la ITSS y la Autoridad Independiente. La ITSS, como garante del cumplimiento de las normas laborales, y la Autoridad Independiente, con un enfoque más amplio en la promoción de la igualdad, deben operar de manera complementaria para abordar conductas discriminatorias de forma integral, evitando duplicidades y optimizando recursos. La coordinación se fundamenta en el deber general de cooperación entre administraciones públicas, establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 44 de la Ley 15/2022 y en el artículo 17 de la Ley 23/2015, que regula el sistema de Inspección de Trabajo. Esta cooperación se materializa principalmente en el intercambio de información¹²⁴, un mecanismo que permite a la Autoridad Independiente trasladar a la ITSS elementos de hecho obtenidos a través de sus investigaciones, para que la ITSS evalúe la apertura de procedimientos sancionadores conforme al artículo 148 y siguientes de la LRJS. De modo que ambos organismos se complementan, la ITSS aporta su actuación en la inspección de centros de trabajo y su capacidad para imponer sanciones, mientras que la Autoridad Independiente contribuye con su especialización en identificar conductas discriminatorias, especialmente en colectivos vulnerables.

A pesar de las oportunidades que ofrece esta coordinación, existen limitaciones. Uno de los principales obstáculos es la falta de desarrollo normativo de las competencias inspectoras de la Autoridad Independiente, previstas en el artículo 40.c) de la Ley 15/2022. Sin un reglamento que concrete los procedimientos de investigación de la Autoridad Independiente, su capacidad para generar información útil para la ITSS podría quedar restringida, relegando

¹²⁴ Fotinopoulou Basurko, O. (2023). La actuación y el control administrativo de la discriminación: potestad sancionadora y concurrencia de infracciones y de sanciones. *Op.Cit.*, pp.312-313.

la colaboración a un plano más teórico que práctico. Además, como hemos dicho anteriormente, la LRJS no otorga a la Autoridad Independiente la capacidad de iniciar procedimientos de oficio en el ámbito laboral, consolidando la primacía de la ITSS en el orden social mientras que la Autoridad Independiente se centra en funciones de apoyo, como investigación y sensibilización. Finalmente, debemos destacar la ausencia de convenios o protocolos específicos que garanticen un intercambio fluido de información y una coordinación efectiva. Sin estos instrumentos, las diferencias en procedimientos, prioridades o recursos entre ambos organismos podrían obstaculizar la implementación de una estrategia conjunta.

4.4 Impacto en otros ámbitos

La Ley 15/2022 además de abordar la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral, se encarga de manera transversal de otros sectores contemplados en su artículo 3 como son la educación, la sanidad, los servicios sociales, la vivienda, el acceso a bienes y servicios, la seguridad ciudadana, la administración de justicia, los medios de comunicación, internet, las redes sociales, la inteligencia artificial y las actividades culturales y deportivas.

En el ámbito **educativo**, los artículos 13 y 14 de la Ley 15/2022 garantizan la igualdad de trato y la no discriminación en la educación formal y no formal. En la educación formal, las administraciones educativas deben eliminar estereotipos y asegurar que los criterios de admisión y permanencia en los centros no sean discriminatorios. Además, se prohíbe la financiación pública a centros que discriminen por cualquiera de las causas previstas en la ley, lo que supone un mecanismo de presión para que las instituciones educativas, independientemente de su titularidad, promuevan entornos inclusivos. La norma presta especial atención a colectivos vulnerables, como el alumnado con discapacidad, en situación socioeconómica desfavorecida o perteneciente a minorías étnicas, promoviendo medidas para atender sus necesidades específicas y combatir el absentismo o el abandono escolar. Además, se incorpora formación en igualdad y no discriminación en los planes de estudio del profesorado, junto con contenidos sobre tolerancia, derechos humanos y diversidad cultural en los currículos educativos. En cuanto a la educación no formal, la ley promueve la transmisión de valores democráticos y de respeto a los derechos humanos, buscando prevenir prejuicios y actitudes discriminatorias.

En el sector **sanitario**, el artículo 15 establece un marco para garantizar el acceso no discriminatorio a los servicios y prestaciones sanitarias. Las administraciones sanitarias deben

asegurar que ninguna persona sea excluida de tratamientos o protocolos médicos por motivos como discapacidad, sinhogarismo, edad o sexo, salvo razones médicas justificadas. Esto beneficia especialmente a grupos vulnerables, como personas mayores, menores, personas con discapacidad, miembros del colectivo LGTBI, pacientes con enfermedades crónicas, raras, terminales o mentales, entre otras. La ley también promueve acciones específicas para atender las necesidades sanitarias de estos colectivos, con un énfasis particular en la salud sexual y reproductiva de las mujeres. Además, prohíbe la exclusión de tratamientos por falta de acreditación documental o tiempo mínimo de estancia, lo que protege especialmente a personas migrantes o en situación de vulnerabilidad.

En el ámbito de los **servicios sociales**, el artículo 16 subraya la necesidad de garantizar un acceso no discriminatorio a las prestaciones de servicios sociales, priorizando a colectivos vulnerables, especialmente mujeres y niñas. Los planes y programas deben incorporar un enfoque de diversidad e igualdad, identificando situaciones de discriminación múltiple o interseccional, particularmente en contextos de pobreza. La formación profesional en este ámbito se refuerza con programas orientados a prevenir la exclusión y garantizar un trato igualitario.

En cuanto al **acceso a bienes y servicios**, el artículo 17 prohíbe la discriminación en la oferta de bienes y servicios disponibles al público, como servicios financieros, de transporte o de ocio, abarcando tanto el acceso como las condiciones de prestación. Sin embargo, la norma permite la existencia de organizaciones o servicios destinados específicamente a promover grupos identificados por estas causas, siempre que su finalidad sea la inclusión. En el caso de los seguros y servicios financieros, se prohíbe denegar el acceso o imponer condiciones desiguales, salvo que sean justificadas por criterios objetivos del solicitante. Además, se establece la obligación de que los sitios web y aplicaciones informáticas cumplan con requisitos de accesibilidad, especialmente para personas con discapacidad y mayores, garantizando así su inclusión en el entorno digital.

En el ámbito de la **seguridad ciudadana**, el artículo 18 introduce medidas para evitar el uso de perfiles discriminatorios por parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como de los servicios de seguridad privada, salvo que exista una justificación objetiva.

En la **administración de justicia**, el artículo 19 obliga a los poderes públicos a eliminar estereotipos y garantizar un acceso igualitario, especialmente para grupos vulnerables. Esta disposición pretende transformar la interacción entre los ciudadanos y las instituciones de

justicia, fomentando una mayor confianza en estas últimas y reduciendo las barreras que enfrentan los colectivos discriminados.

En el caso de la **vivienda**, regulado en el artículo 20, se establecen medidas para prevenir la segregación residencial y garantizar el acceso igualitario. Las administraciones públicas deben diseñar políticas de urbanismo y vivienda que no solo respeten este principio, sino que también atiendan de manera prioritaria las necesidades de colectivos especialmente vulnerables, como las personas sin hogar, mayores o con discapacidad. La prohibición de denegar ofertas de compra o arrendamiento por motivos discriminatorios, así como imponer condiciones desiguales, refuerza la protección de los derechos de los consumidores y usuarios en el mercado inmobiliario.

En cuanto a los **establecimientos, espacios y espectáculos abiertos al público**, el artículo 21 prohíbe prácticas discriminatorias en el acceso, permanencia y disfrute de servicios en establecimientos, espacios y espectáculos abiertos al público. Se permite la existencia de organizaciones o actividades destinadas a promover la inclusión de grupos vulnerables, siempre que su propósito sea afirmativo y no excluyente. Además, los titulares de estos establecimientos o los organizadores de eventos deben hacer públicos, de manera visible, los criterios de admisión, garantizando transparencia en el ejercicio del derecho de admisión. Las administraciones públicas, por su parte, tienen la responsabilidad de implementar medidas de vigilancia e inspección para asegurar el cumplimiento de estas disposiciones.

Los **medios de comunicación, internet y las redes sociales** también se ven afectados por la Ley 15/2022, cuyo artículo 22 establece la obligación de respetar la igualdad de trato y no discriminación tanto en el tratamiento y accesibilidad de la información como en sus contenidos y programación, promoviendo acuerdos de autorregulación de los medios de comunicación y redes sociales para evitar mensajes discriminatorios o estereotipados. La consideración de la publicidad discriminatoria como ilícita refuerza este enfoque, mientras que las medidas para mejorar la accesibilidad digital buscan garantizar que las personas con discapacidad o mayores no queden excluidas del entorno digital.

En el ámbito de la **inteligencia artificial**, la Ley 15/2022 establece un marco innovador para prevenir la discriminación en el uso de algoritmos. El artículo 23 promueve el uso de algoritmos éticos y transparentes, con mecanismos para minimizar sesgos y garantizar la rendición de cuentas en la utilización de algoritmos para tomar decisiones. Esto incluye el diseño de algoritmos y la selección de datos de entrenamiento, con evaluaciones de impacto para mitigar efectos discriminatorios. La norma prioriza la transparencia y la interpretabilidad

de las decisiones generadas por la inteligencia artificial, fomentando una IA ética y respetuosa con los derechos fundamentales. Además, se impulsa la colaboración entre administraciones públicas y empresas para alinear estas prácticas con las recomendaciones de la Unión Europea, promoviendo incluso la creación de un sello de calidad para los algoritmos que cumplan con estos estándares. Esta novedad es especialmente relevante en un contexto de creciente digitalización, donde los algoritmos y las plataformas digitales pueden perpetuar formas de discriminación.

Finalmente, en las **actividades culturales y deportivas**, el artículo 24 exige el respeto a la igualdad de trato y la dignidad de las personas, promoviendo contenidos que fomenten la conciencia sobre la discriminación y apoyen la diversidad.

5. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEY 15/2022

5.1 Limitaciones y retos

La implementación práctica de la Ley 15/2022 enfrenta una serie de limitaciones y retos que dificultan su plena eficacia. Uno de los principales retos radica en su ambicioso alcance, que abarca múltiples ámbitos, como son el empleo, la educación, la sanidad, la vivienda, la seguridad ciudadana, los servicios sociales y el uso de tecnologías. Esta diversidad de contextos, aunque refleja su carácter integral, plantea problemas de aplicación práctica pues requiere una coordinación efectiva entre administraciones públicas, empresas y organizaciones sociales, un aspecto complejo en un país descentralizado como España. La falta de homogeneidad en la aplicación de la ley entre comunidades autónomas, especialmente en competencias transferidas como la educación o sanidad, puede generar disparidades en la protección de los derechos reconocidos. Además, la superposición con otras normativas sectoriales, como la LISOS en el ámbito laboral, puede generar problemas interpretativos y conflictos normativos, exigiendo una interpretación conjunta.

Otro aspecto relevante es la ambigüedad de ciertos conceptos jurídicos introducidos por la ley. Términos como “discriminación por error” o “discriminación interseccional”, definidos en el artículo 6, presentan dificultades en su interpretación práctica. La discriminación por error, que se refiere a situaciones en las que una persona es tratada de forma desigual por una percepción equivocada de una característica protegida, plantea retos probatorios y doctrinales que aún no están plenamente resueltos. Asimismo, la inversión de la carga de la prueba, diseñada para facilitar los procedimientos, resulta insuficiente en casos de

discriminación indirecta, por asociación, por error o acoso discriminatorio, que son complejos y no siempre dejan huellas evidentes o documentables.

Por su parte, la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación con funciones de investigación, mediación, conciliación y promoción de la igualdad constituye un gran avance. Sin embargo, su efectividad se ve limitada por varios factores. Según la disposición adicional primera, la Autoridad debía constituirse en un plazo de seis meses tras la entrada en vigor de la ley, es decir, antes de enero de 2023. No obstante, la implementación de este organismo ha sido más lenta de lo previsto, en parte debido a la falta de desarrollo reglamentario, como la aprobación de su Estatuto mediante Real Decreto, lo que genera incertidumbre sobre su capacidad operativa. La escasa dotación de recursos, tanto humanos como financieros, puede limitar su capacidad para llevar a cabo investigaciones exhaustivas o para ofrecer una protección efectiva a las víctimas de discriminación. Además, su relación con otros organismos, como el Defensor del Pueblo, requiere una coordinación efectiva que aún está en fase de desarrollo.

Otra limitación a destacar es la coexistencia del régimen de infracciones y sanciones de la Ley 15/2022 con el de la LISOS en el ámbito laboral pues puede generar confusión si no se armonizan adecuadamente. La ITSS tiene el mandato de incluir planes específicos sobre igualdad en su plan anual, pero su capacidad para abordar casos complejos, como los relacionados con enfermedad, predisposición genética o situación socioeconómica, puede estar limitada por la falta de formación especializada y la sobrecarga de trabajo. Además, la Ley introduce la posibilidad de exigir a empresas con más de 250 trabajadores la publicación de información salarial para analizar diferencias retributivas, teniendo en cuenta las casusas de discriminación. Sin embargo, esta obligación no es inmediatamente exigible, ya que depende de un desarrollo reglamentario posterior que, hasta la fecha, no se ha producido. La falta de instrumentos específicos de supervisión, auditoría o inspección en el ámbito empresarial también reduce la efectividad de la ley en el sector privado.

Por otro lado, la protección de las víctimas también enfrenta limitaciones prácticas. El Título V de la ley establece el derecho a la información, asesoramiento y asistencia integral para las víctimas de discriminación, incluyendo medidas sociales y sanitarias. Sin embargo, la efectividad de estas medidas depende de la disponibilidad de recursos y la coordinación entre diferentes administraciones. Además, barreras como el desconocimiento de los derechos, el miedo a represalias, la falta de asesoramiento jurídico gratuito y la complejidad de los trámites dificultan el acceso a los mecanismos de denuncia. La lentitud de los procedimientos

judiciales en España también puede desincentivar a las víctimas a buscar reparación, especialmente en casos que requieren respuestas rápidas para evitar daños irreparables. En este sentido, la ley declara la nulidad de disposiciones o actos discriminatorios y la obligación de indemnizar y restituir a las víctimas a su situación anterior, cuando sea posible. Sin embargo, la evaluación de los daños morales, que debe considerar la gravedad y la difusión del acto discriminatorio, puede ser subjetiva y variar según el juez o tribunal. Además, la reparación integral, que incluye medidas sociales y sanitarias, requiere una infraestructura que no siempre está disponible, especialmente en comunidades con menos recursos. Cabe destacar la obligación de los poderes públicos de realizar campañas de sensibilización y diseñar protocolos específicos pero su efectividad de nuevo está condicionada a la inversión en formación tanto para funcionarios como para empleadores y trabajadores del sector privado.

En el ámbito de la inteligencia artificial y los sistemas automatizados de toma de decisiones, la Ley 15/2022 introduce disposiciones innovadoras al prohibir la discriminación derivada de algoritmos o tecnologías que perpetúen sesgos, exigiendo transparencia, minimización de sesgos y evaluaciones de impacto. Sin embargo, la identificación de sesgos algorítmicos requiere conocimientos técnicos especializados, que no siempre están disponibles en las administraciones públicas o empresas. Además, la ausencia de estándares claros a nivel nacional y europeo para auditar estos sistemas, junto con la dependencia de un desarrollo reglamentario futuro, limita la capacidad de la ley para prevenir la discriminación en este ámbito.

En el ámbito de los medios de comunicación y redes sociales, la regulación del discurso de odio y los contenidos discriminatorios enfrenta desafíos debido a la rápida evolución de las plataformas digitales y la dificultad de controlar contenidos generados por los usuarios. La Autoridad Independiente tiene competencias para investigar estos casos, pero su capacidad está limitada por la falta de recursos y la complejidad de coordinarse con empresas tecnológicas que operan a nivel global. Además, la ley no aborda de forma directa la responsabilidad de las plataformas ni los mecanismos de control de contenidos.

Finalmente, la Ley 15/2022 enfrenta el reto de adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos para dar respuesta a nuevas formas de discriminación, especialmente en áreas como la inteligencia artificial y las redes sociales. Esto requiere actualizaciones de la normativa constantes y una mayor flexibilidad. La medición del impacto real de la Ley a través de indicadores claros, datos desagregados y estudios periódicos es otro desafío pendiente para

evaluar si la norma está cumpliendo sus objetivos. Además, la ley debe garantizar que sus disposiciones no queden en el plano teórico, sino que se traduzcan en cambios reales en la vida de las personas, lo que exige un compromiso real por parte de los actores institucionales y privados.

5.2 Críticas doctrinales

La Ley 15/2022 ha sido objeto de distintas observaciones críticas por parte de la doctrina. En primer lugar, ha sido cuestionada por su oportunidad política, coherencia conceptual y técnica legislativa. Estas críticas señalan que, lejos de consolidar un marco normativo unificado y transformador, la Ley perpetúa la dispersión normativa existente y no logra aprovechar su potencial para sistematizar el derecho antidiscriminatorio en España, lo que limita su eficacia como herramienta para garantizar la igualdad y combatir la discriminación. La necesidad de una ley calificada como “integral” ha sido cuestionada, dado que ya existía un marco legal sectorial consolidado en ámbitos como el empleo, la educación o la sanidad. Esta ambición integradora se enfrenta a la dificultad de armonizar sectores con trayectorias normativas y judiciales específicas, lo que deriva en problemas en su aplicación práctica. La suma de su carácter “general” en cuanto a los motivos de discriminación y “básico” en su ámbito territorial parece ser la base para su denominación como “integral”, aunque esta categoría no ha sido suficientemente estudiada en el marco de las fuentes del derecho, lo que añade incertidumbre a su conceptualización¹²⁵.

Esta reiteración normativa parece responder más a una voluntad de proyección política que a un esfuerzo por innovar jurídicamente, lo que compromete su capacidad para abordar los casos de discriminación de manera efectiva.

Por otro lado, la técnica legislativa también ha sido señalada como fragmentaria y carente de integración normativa. En lugar de optar por una refundición sistemática que armonizara normas como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o la Ley 62/2003 sobre discriminación racial o étnica, el legislador ha introducido una nueva norma que se superpone al entramado jurídico existente. Esto genera una dispersión normativa que obliga a los operadores jurídicos a realizar un complejo ejercicio de interpretación para determinar la norma aplicable en cada caso¹²⁶. La falta de un texto

¹²⁵ Rey Martínez, F. (2023). La (jurídica) igualdad de trato (de origen norteamericano) y la (política) igualdad de oportunidades (de origen europeo): conexiones, confusiones y malentendidos. *Op.Cit.*, p.36.

¹²⁶ López Cumbre, L. (2023). Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad? *Op.Cit.*, p.43.

unificado dificulta la coherencia y la seguridad jurídica, elementos esenciales en relación con los derechos fundamentales. Además, esta fragmentación complica la aplicación de mecanismos de garantía, como las acciones positivas o los regímenes sancionadores y genera duplicidades y vacíos interpretativos. Una refundición legislativa habría permitido sistematizar el derecho antidiscriminatorio en un único cuerpo normativo, facilitando su aplicación práctica y reforzando su eficacia.

Otro aspecto cuestionado es la falta de operatividad y originalidad de las medidas propuestas. La Ley integra un amplio conjunto de previsiones, pero muchas carecen de fuerza normativa o utilidad práctica concreta. Las acciones positivas y mecanismos propuestos aparecen como reiteraciones de principios ya consagrados, con escasa capacidad transformadora. En lugar de incorporar medidas eficaces que promuevan una igualdad sustantiva, el texto se limita a reformulaciones genéricas de carácter declarativo.

A ello se suma una falta de definición precisa del modelo conceptual que fundamenta la ley. Si bien su título y parte de su contenido hacen referencia a la igualdad de trato, la norma también incorpora elementos propios del modelo de igualdad de oportunidades, sin una delimitación clara entre ambos enfoques. Esta ambigüedad genera confusión en la interpretación, dificulta su aplicación y pone de manifiesto una carencia en la comprensión técnica del derecho antidiscriminatorio¹²⁷. La ley no termina de decantarse por ninguno de los dos paradigmas, lo que evidencia una cierta indefinición doctrinal en su configuración. Según la doctrina, habría sido preferible optar por una ley exclusivamente centrada en la igualdad de trato o, en su defecto, separar nítidamente las disposiciones relativas a la igualdad de trato de las referidas a la igualdad de oportunidades, para evitar solapamientos y ambigüedades. Esta falta de precisión técnica se agrava por la ausencia de una definición clara de la prohibición de discriminación, distinta del principio de igualdad en sentido estricto, lo cual constituye una carencia significativa, especialmente porque otras leyes en materia de igualdad sí incorporan esta distinción. De modo que la Ley 15/2022 parece responder más al cumplimiento tardío de las exigencias impuestas por el marco normativo europeo que a una convicción política interna estructurada y decidida. Esta falta de claridad y de impulso político autónomo convierte a la ley en un instrumento rodeado de incertidumbres, sin la fuerza transformadora que cabría esperar de una regulación integral en materia de igualdad.

¹²⁷ Rey Martínez, F. (2023). La (jurídica) igualdad de trato (de origen norteamericano) y la (política) igualdad de oportunidades (de origen europeo): conexiones, confusiones y malentendidos. *Op.Cit.*, pp.36-37.

Otro punto criticado se refiere a la omisión de la perspectiva interseccional como principio transversal en las políticas públicas contempladas por la Ley. Aunque el artículo 4.4 incorpora la perspectiva de género como criterio interpretativo, centrándose en el impacto de la discriminación en mujeres y niñas, no incluye de manera expresa la perspectiva interseccional, a pesar de que el preámbulo reconoce la importancia de la discriminación múltiple e interseccional. Esta ausencia resulta particularmente llamativa, dado el consenso internacional sobre la relevancia de la interseccionalidad para combatir estructuras que perpetúan la discriminación. Informes como el del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos de 2017 destacan que la falta de este enfoque contribuye a problemas como la exclusión socioeconómica, el abandono escolar, la falta de acceso a servicios de salud sexual y reproductiva o un mayor riesgo de violencia contra mujeres y niñas. Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su Opinión Consultiva de 2022, ha instado a los Estados a adoptar enfoques que consideren factores como género, orientación sexual o raza para abordar la discriminación múltiple, especialmente en contextos de vulnerabilidad. La no inclusión de la interseccionalidad como criterio metodológico en la Ley 15/2022 supone una oportunidad perdida para alinear la normativa con estándares internacionales y abordar de manera efectiva las dinámicas estructurales e institucionales de la discriminación¹²⁸.

Otra cuestión a destacar es su carácter de ley ordinaria en lugar de orgánica, teniendo en cuenta que regula un derecho fundamental como la igualdad y la no discriminación. Según el artículo 81 CE, las leyes orgánicas son aquellas que desarrollan derechos fundamentales y libertades públicas, entre otras materias y requieren una mayoría absoluta en el Congreso para su aprobación, modificación o derogación. La igualdad y la no discriminación encajan en este ámbito, lo que lleva a cuestionar por qué la Ley 15/2022 no adoptó este rango. Esta decisión contrasta con normativas previas, como la Ley Orgánica 3/2007, que, al regular la igualdad de género, sí adoptó el rango orgánico. La doctrina apunta que esta disparidad de rango entre una norma general de igualdad y una específica de género resulta incoherente, ya que la igualdad de género debería integrarse dentro del derecho antidiscriminatorio general, sin necesidad de un tratamiento normativo diferenciado¹²⁹. Además, se argumenta que, al optar por una ley ordinaria, el legislador podría haber incurrido en una infracción del artículo 81 CE, dado que una ley ordinaria no debería regular materias reservadas a la ley orgánica, lo

¹²⁸ Iglesias Báñez, M. (2023). Políticas públicas y acciones positivas para la promoción de la igualdad en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Op.Cit.*, pp.218-219.

¹²⁹ Rey Martínez, F. (2023). La (jurídica) igualdad de trato (de origen norteamericano) y la (política) igualdad de oportunidades (de origen europeo): conexiones, confusiones y malentendidos. *Op.Cit.*, p.16.

que podría derivar en una posible declaración de inconstitucionalidad de ciertos preceptos, conforme al artículo 28.2 LOTC¹³⁰. La elección de una ley ordinaria parece responder a cuestiones prácticas y políticas, como la dificultad de alcanzar mayorías reforzadas en un contexto político falto de consenso. Sin embargo, esta decisión debilita la autoridad normativa de la Ley, especialmente porque su objetivo no es solo regular el derecho a la igualdad, sino también promover su garantía y eficacia. La doctrina critica que, al no optar por el rango orgánico, el legislador ha desaprovechado la oportunidad de dotar a la normativa de un marco robusto y unificado, capaz de responder a las exigencias de un derecho fundamental de esta trascendencia.

Un ejemplo claro es la exclusión del antigitanismo como agravante en los delitos de odio, que no se incluyó en la Ley 15/2022, sino en una reforma posterior del Código Penal, aprobada como ley orgánica. Esta limitación se deriva directamente de la naturaleza ordinaria de la Ley, que le impide modificar normas de rango orgánico como el Código Penal.

En relación con los motivos de discriminación, se ha señalado una discrepancia entre el artículo 2.1 de la Ley 15/2022 y los artículos 4 y 17 del ET. El artículo 17 ET enumera una serie de motivos de discriminación como la adhesión a sindicatos, los vínculos de parentesco o el estado civil que no aparecen en el artículo 2.1 de la Ley. Esta omisión genera dudas sobre si la cláusula abierta del artículo 2.1, similar a la del artículo 14 CE, permite incluir motivos no mencionados expresamente. La doctrina ha propuesto que un criterio más adecuado habría sido establecer el “potencial segregador” de las categorías sociales como base para determinar los motivos de discriminación, es decir, su capacidad para generar subordinación o exclusión sistemática, en línea con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional¹³¹.

Asimismo, debemos destacar el artículo 4.2, en relación con el artículo 2.2, permite justificar diferencias de trato basadas en los motivos del artículo 2.1 si persiguen una finalidad legítima y son adecuadas, necesarias y proporcionadas. Esta disposición ha generado críticas, ya que la doctrina sostiene que no existe un nivel de discriminación aceptable, incluso si se justifica por otros bienes jurídicos, dado que el artículo 14 CE prohíbe taxativamente la discriminación. La Ley parece ir más allá de la Directiva 2000/78/CE, que limita las justificaciones a casos de discriminación indirecta, pero no a la directa. Al establecer un esquema genérico de justificación, la Ley podría permitir excepciones a la prohibición de

¹³⁰ López Cumbre, L. (2023). Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad? *Op.Cit.*, p.18.

¹³¹ Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.74.

discriminación directa, contradiciendo los principios de las directivas europeas. Además, la desaparición durante la tramitación parlamentaria de ciertas previsiones de la Directiva 2000/78/CE, como las excepciones basadas en la naturaleza de actividades profesionales específicas, ha sido otro aspecto criticado. La Directiva permitía diferencias de trato justificadas por objetivos legítimos y proporcionales, especialmente en materia de edad, como en el acceso a la jubilación. Sin embargo, la Ley 15/2022 desvincula estas justificaciones de contextos específicos, dejando abierta la interpretación de qué constituye una finalidad legítima y unos medios adecuados y necesarios, lo que puede generar incertidumbre jurídica en su aplicación¹³².

Por otro lado, la Ley ha sido criticada por su intervención en la interpretación normativa, al imponer directrices específicas para los jueces en su interpretación judicial, exigiendo que los preceptos se ajusten a los instrumentos internacionales de derechos humanos, la jurisprudencia internacional y las recomendaciones de organismos multilaterales. Además, en caso de duda, se debe optar por la solución que proteja con mayor eficacia a las personas o grupos discriminados. Aunque este mandato busca reforzar la protección contra la discriminación, la doctrina lo considera innecesario y potencialmente problemático. En primer lugar, los jueces ya están obligados a considerar los tratados internacionales y la jurisprudencia aplicable, por lo que esta indicación resulta redundante. En segundo lugar, la instrucción de priorizar la solución que ofrezca “mayor eficacia” introduce ambigüedad, ya que no siempre la opción más efectiva coincide con la más favorable para las víctimas de discriminación, lo que podría generar conflictos interpretativos. Esta intervención legislativa en la labor judicial podría limitar la autonomía de los jueces y complicar la aplicación de la norma, especialmente en contextos donde concurren múltiples soluciones legales. La crítica se extiende también a la técnica normativa empleada en este aspecto. En lugar de confiar en una redacción que facilite la labor interpretativa de los jueces, la Ley introduce una directriz que podría generar confusión en la práctica judicial. La doctrina sugiere que una mejor técnica legislativa habría sido preferible, dejando la aplicación de la norma a la discrecionalidad judicial, que ya cuenta con herramientas suficientes para garantizar la protección de los derechos fundamentales. Esta intromisión del legislador, lejos de fortalecer la eficacia de la

¹³² Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: secuelas sociolaborales. *Op.Cit.*, p.89-90.

Ley, podría debilitar su aplicación al generar incertidumbre sobre cómo resolver conflictos entre la “eficacia” y la “favorabilidad” en la protección de las víctimas de discriminación¹³³.

También ha sido criticada la disposición relativa a la publicidad de la información salarial en empresas con más de 250 trabajadores, con el objetivo de analizar las diferencias retributivas en función de los motivos de discriminación del artículo 2.1 de la Ley. Esta obligación, que implicaría una modificación del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva, no aporta avances significativos, ya que las empresas con 50 o más trabajadores ya están obligadas a realizar auditorías retributivas. De modo que se cuestiona la lógica de limitar esta nueva obligación de publicidad a empresas de mayor tamaño, cuando las auditorías retributivas ya son exigibles a empresas más pequeñas. Esta restricción resulta incoherente, ya que no refuerza las garantías existentes ni justifica por qué no se extiende a todas las empresas sujetas a la obligación de auditoría. Además, se señala la necesidad de compatibilizar la prohibición de que los empleadores indaguen sobre las condiciones de salud de los aspirantes con la posibilidad de realizar verificaciones médicas previas a la contratación o reconocimientos periódicos, siempre que estos sean necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Este dilema entre la protección de datos personales y las exigencias laborales podría generar conflictos prácticos si no se regula con mayor claridad¹³⁴.

Por otro lado, el régimen sancionador de la Ley 15/2022 ha sido objeto de análisis crítico debido a su relación con la LISOS. La Ley 15/2022 introduce un catálogo de infracciones más detallado y específico que el de la LISOS, acompañado de sanciones que en algunos casos son de mayor cuantía, con criterios de graduación como la intencionalidad, la naturaleza de los daños, la reincidencia o el beneficio económico obtenido por el infractor. Sin embargo, la doctrina critica la dificultad de probar el beneficio económico derivado de la infracción, proponiendo un multiplicador basado en la gravedad de la conducta para reforzar el carácter disuasorio de las sanciones. También se cuestiona la coexistencia del régimen sancionador específico con el general de la LISOS, ya que puede conllevar conflictos normativos. Aunque la prevalencia del régimen específico se defiende por su alineación con los objetivos de la Ley, incluir catálogos sancionadores en normas específicas podría debilitar la norma general, creando duplicidades o vacíos normativos.

¹³³ López Cumbre, L. (2023). Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad? *Op.Cit.*, p.43.

¹³⁴ Barceló Fernández, J. (2023). Igualdad de trato en la protección social al hilo de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64, p.351

En último lugar, una de las críticas más importantes versa sobre la creación y desarrollo de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, así como su relación con el Defensor del Pueblo. En primer lugar, se debe destacar el considerable retraso en la constitución de la Autoridad Independiente, la cual estaba prevista para enero de 2023. Más de dos años después, no se ha aprobado el Real Decreto que regule su estructura, funciones y estatuto, ni se vislumbra un avance concreto hacia su operatividad. Esta demora, que no parece responder a una reflexión cuidadosa sobre su diseño, sino más bien a conflictos políticos o a una tendencia a postergar decisiones clave, compromete la urgencia de contar con un organismo capaz de abordar formas emergentes de discriminación, especialmente las de carácter interseccional. La ausencia de la Autoridad deja un vacío en la protección de derechos fundamentales, en un contexto donde las Directivas (UE) 2024/1499 y 2024/1500 refuerzan la necesidad de organismos de igualdad eficaces. La doctrina advierte que estas directivas, cuya trasposición está prevista para junio de 2026, no deben ser utilizadas como pretexto para justificar nuevos retrasos, dado que la Ley 15/2022 ya se alinea en gran medida con sus mandatos, requiriendo solo adaptaciones puntuales. Este incumplimiento refleja una falta de compromiso político que debilita el entramado institucional español en materia de igualdad, comparativamente más frágil que en otros países europeos¹³⁵.

Asimismo, la ambigüedad en la relación entre la Autoridad y el Instituto de las Mujeres también es problemática. La Ley mantiene ambos organismos, reconociendo la especificidad de la discriminación por razón de sexo, pero no define con claridad sus roles ni establece mecanismos de coordinación, lo que podría generar ineficiencias o conflictos competenciales. En contraste, la Ley sí prevé la integración de las funciones del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica en la Autoridad, conforme a su disposición adicional tercera.

La independencia de la Autoridad es otra preocupación, pues su titular es designado por el Gobierno entre personas de reconocido prestigio en la lucha contra la discriminación, y con la intervención de las cámaras parlamentarias para reforzar su legitimidad. Sin embargo, existe el riesgo de que intereses políticos comprometan esta autonomía¹³⁶. La elección de un titular de la Autoridad con un perfil independiente será crucial para consolidar la credibilidad

¹³⁵ Cabeza Pereiro, J. (2025). La Autoridad Independiente para la igualdad de trato y la no discriminación no puede esperar más. Es un reto de Estado inaplazable. *NET21*, (22), p.4 Disponible en: <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2025/03/ARTICULO-JAIME-CABEZA-AUTORIDAD-INDEPENDIENTE-NET-21.pdf>

¹³⁶ Cabeza Pereiro, J. (2025). La Autoridad Independiente para la igualdad de trato y la no discriminación no puede esperar más. Es un reto de Estado inaplazable. *Op.Cit.*, p.4

y eficacia de la Autoridad, especialmente en un contexto donde los nombramientos políticos han sido cuestionados por su falta de idoneidad.

Finalmente, la decisión de crear una nueva Autoridad en lugar de reforzar las competencias del Defensor del Pueblo ha sido criticado. La doctrina sostiene que asignar estas funciones al Defensor, una institución con anclaje constitucional y experiencia en la protección de derechos fundamentales habría sido más eficiente y sostenible, evitando el gasto de recursos en la creación de un nuevo organismo¹³⁷. Integrar las funciones de igualdad en el Defensor ofrece ventajas como mayor accesibilidad para las víctimas, menor consumo de recursos públicos y un mayor peso institucional. Sin embargo, esta alternativa enfrenta limitaciones jurídicas, ya que el artículo 54 CE restringe las competencias del Defensor a actuaciones de los poderes públicos, excluyendo la discriminación por parte de personas privadas, lo que requeriría una reforma constitucional. A pesar de estos desafíos, reforzar el Defensor del Pueblo se considera una solución más práctica y alineada con las tendencias europeas, reduciendo los riesgos de ineficacia asociados a un organismo nuevo sin un respaldo institucional sólido.

6. CONCLUSIONES

- 1) **Reconocimiento de nuevas causas de discriminación como avance normativo significativo.** La Ley 15/2022 amplía el catálogo de causas protegidas frente a la discriminación, incorporando motivos como la orientación o identidad sexual, la expresión de género, la enfermedad o condición de salud, el estado serológico, la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, la lengua y la situación socioeconómica. Esta ampliación responde a la necesidad de adaptar el ordenamiento jurídico a las nuevas realidades sociales y a los avances jurisprudenciales.
- 2) **Reconocimiento jurídico de la discriminación múltiple e interseccional: una innovación necesaria.** El reconocimiento expreso de la discriminación múltiple e interseccional en el artículo 6.3 permite abordar situaciones en las que confluyen varios factores de exclusión, como puede ser el género, la discapacidad y el origen étnico, generando formas específicas de discriminación.
- 3) **Integración de los modelos de igualdad de trato y de oportunidades.** La Ley 15/2022 busca integrar los modelos anglosajón y europeo continental de igualdad,

¹³⁷ Rey Martínez, F. (2023). La (jurídica) igualdad de trato (de origen norteamericano) y la (política) igualdad de oportunidades (de origen europeo): conexiones, confusiones y malentendidos. *Op.Cit.*, pp.40-41.

combinando la igualdad de trato (prohibición de la discriminación) con la igualdad de oportunidades (adopción de acciones positivas para corregir desigualdades estructurales), en un intento de articular la igualdad formal del artículo 14 CE con la igualdad real y efectiva del artículo 9.2 CE en el marco del Estado social y democrático de Derecho. Aunque esta integración enriquece el enfoque antidiscriminatorio, también genera ambigüedades conceptuales, especialmente en la distinción entre acciones positivas y discriminación positiva, lo que dificulta su aplicación en el ámbito judicial.

- 4) **La enfermedad como causa autónoma de discriminación: ruptura con la doctrina tradicional.** El reconocimiento de la enfermedad como motivo autónomo de discriminación, sin necesidad de asimilarla a la discapacidad, representa un gran cambio en la protección de los trabajadores. La Ley 15/2022 permite declarar nulo el despido por enfermedad, incluso en casos de patologías de corta duración, siempre que se acredite un móvil discriminatorio. Esta innovación amplía la tutela judicial y activa la inversión de la carga de la prueba, trasladando al empleador la obligación de justificar que su decisión no estuvo motivada por la condición de salud del trabajador. Sin embargo, persisten importantes desafíos interpretativos, especialmente en la delimitación entre enfermedad y discapacidad, en la identificación de supuestos de estigmatización o discriminación por asociación, y en la compatibilidad de esta protección con las exigencias empresariales.
- 5) **Creación de la Autoridad Independiente: innovación institucional pendiente de consolidación.** La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación constituye una herramienta clave para la protección de los derechos fundamentales. Sin embargo, el retraso en su implementación, la falta de desarrollo reglamentario y la indefinición de sus competencias respecto a otros organismos como el Defensor del Pueblo comprometen su eficacia y generan incertidumbre sobre su operatividad real.
- 6) **Régimen sancionador más severo, pero con problemas de armonización normativa.** La Ley introduce un régimen sancionador más detallado y con sanciones económicas de mayor cuantía que la LISOS. No obstante, la falta de armonización entre ambos cuerpos normativos genera incoherencias, especialmente en el ámbito laboral, donde ciertas formas de discriminación reconocidas por la Ley 15/2022 no encuentran reflejo sancionador adecuado en la LISOS.
- 7) **Necesidad de reformas complementarias y desarrollo jurisprudencial para consolidar su impacto.** Para que la Ley 15/2022 cumpla su objetivo de garantizar una

igualdad real y efectiva, será necesario impulsar reformas en normas laborales como el Estatuto de los Trabajadores, desarrollar reglamentariamente aspectos clave de la ley que aún carecen de concreción, como la creación y funcionamiento de la Autoridad Independiente, la aplicación de las medidas de acción positiva o la supervisión de algoritmos en el ámbito de la inteligencia artificial. Además, es necesario una jurisprudencia que clarifique conceptos jurídicos complejos como la discriminación interseccional, la distinción entre enfermedad y discapacidad, y los límites de las diferencias de trato justificadas, para asegurar una protección efectiva frente a las nuevas formas de discriminación.

7. BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- Aguilera Izquierdo, R. (2023). *La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido: Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022*. Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Argüelles Blanco, A. R., Martínez Moreno, C., & Menéndez Sebastián, P. (2004). *Igualdad de oportunidades y responsabilidades familiares*. CES.
- Bilbao Ubillos, J. M. (1997). *Los derechos fundamentales en la frontera entre lo público y lo privado: La noción de “state action” en la jurisprudencia norteamericana*. McGraw-Hill
- González Ortega, S. (2015). Extinción del contrato de trabajo y estado de salud del trabajador. En A. Martín Valverde (Ed.), *El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Don Antonio Martín Valverde* (pp. 586–611). Tecnos.
- Maneiro Vázquez, Y. (2023). La discriminación por asociación en el ámbito laboral a la luz de las más recientes resoluciones judiciales. En VV. AA., *Aplicación por los tribunales españoles de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia laboral*, pp. 93–101. Atelier.
- Pérez del Río, T. (1984). *El principio de igualdad: No discriminación por razón de sexo en el Derecho del Trabajo*. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social.
- Valdés Dal-Re, F. (2008). *Del principio de igualdad formal al derecho material de no discriminación*.
- Vicente Palacio, A. (2019). *Concepto, formación histórica, fuentes reguladoras, estructura del sistema español de Seguridad Social*. En J. I. García Ninet, A. Vicente Palacio & J. García Viña (Eds.), *Manual básico de Seguridad Social*, 2ª ed., pp. 23–40. Atelier.

ARTÍCULOS DE REVISTA

- Aguilera Izquierdo, R. (2023). El despido del trabajador en situación de incapacidad temporal tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022. *Trabajo y Empresa: Revista de Derecho del Trabajo*, 2(2), 69–90. <https://doi.org/10.36151/tye.v2n2.004>
- Álvarez del Cuervo, A. (2022). La ley integral para la igualdad: Un frágil puente entre el Derecho europeo y la Constitución. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (165), 87–120. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8791476>
- Arufe Varela, A. (2023). El daño moral al trabajador en la Ley 15/2022: reparación y reposición. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (64), 355-387. Disponible en: https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=64
- Asquerino Lamparero, M. J. (2022). La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (165), 151–182. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8791478>
- Ballester Pastor, I. (2023). La expansión aplicativa de la ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Secuelas sociolaborales. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (64), 58-96. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8815245>
- Barceló Fernández, J. (2023). Igualdad de trato en la protección social al hilo de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 64, 317-354. Disponible en: https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=6
- Bonachera Villegas, R. (2023). A vueltas con la igualdad: La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Revista General de Derecho Procesal*, (60), 1-31.
- Cabeza Pereiro, J. (2012). La discriminación retributiva por razón de sexo como paradigma de discriminación sistémica. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, (25), 79–98. Disponible en: https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/6174
- Fotinopoulou Basurko, O. (2023). La actuación y el control administrativo de la discriminación: potestad sancionadora y concurrencia de infracciones y de sanciones.

Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (64), 285-315. Disponible en:
https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=64

- García Murcia, J. (2022). La Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Foro. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva época*, 25(2), 11–22.
- Ginès Fabrellas, A. (2010). La nulidad del despido ilícito del trabajador enfermo. *Aranzadi social. Revista doctrinal*, 2(18), 105–118. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3205925>
- Goñi Sein, J. L. (2022). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad. *Revista Justicia y Trabajo*, (1), 5-27.
- Iglesias Báñez, M. (2023). Políticas públicas y acciones positivas para la promoción de la igualdad en la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. *IgualdadES*, 9, 205-243. <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.07>
- López Cumbre, L. (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*, (64), 14-57.
- Monereo Pérez, J. L., Rodríguez Escanciano, S., & Rodríguez Iniеста, G. (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*, 4, pp.11-42. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8681979>
- Moreno Gené, J. (2022). La calificación del despido del trabajador enfermo tras la Ley 15/2022: Valoración de los primeros pronunciamientos judiciales. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (64), 518-553. Disponible:
https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=64
- Rey Martínez, F. (2011). ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad constitucional? *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 45, 167–181. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4214460>
- Rey Martínez, F. (2017). Igualdad y prohibición de discriminación: de 1978 a 2018. *Revista de Derecho Político*, 100, 125–171. <https://doi.org/10.5944/rdp.100.2017.20685>
- Rey Martínez, F. (2023). La (jurídica) igualdad de trato (de origen norteamericano) y la (política) igualdad de oportunidades (de origen europeo): conexiones, confusiones y malentendidos. *IgualdadES*, 9, 13–43. <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.01>

- Vicente-Herrero, M. T., Ruiz-Flores Bistuer, M., Ramírez Iñiguez de la Torre, M. V., & López González, Á. A. (2025). Estigmatización de las personas con enfermedades crónicas: Revisión bibliográfica. *Academic Journal of Health Sciences*, 40(3), 70–76. <https://doi.org/10.3306/AJHS.2025.40.03.70>
- Vila Tierno, F. A. (2023). La promoción pública de la igualdad. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (64), 201-232. Disponible en: https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id=12&numero=64

CITAS DE INTERNET

- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2022). *Igualdad en la UE 20 años después de la aplicación inicial de las directivas sobre igualdad*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en: <https://fra.europa.eu/en/publication/2021/fra-opinion-eu-equality-20-years>
- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2020). *Informe sobre los derechos fundamentales 2020: Dictámenes de la FRA*. Disponible en: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-fundamental-rights-report-2020-opinions_es.pdf
- Altés Tárrega, J. A. (2022, 20 de julio). *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*. Vitrage – Universitat de València. 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/>
- Artículo14. (2024). *Volver al trabajo tras el cáncer: un camino lleno de obstáculos*. Disponible en: <https://www.articulo14.es/sociedad/volver-al-trabajo-tras-el-cancer-un-camino-lleno-de-obstaculos-20241018.html>
- Asquerino Lamparero, M. J. (2022). *La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*. Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.aedtss.com/la-ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion/>
- BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (2022). Disponible en: [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](https://www.boe.es/boe-datos/BOE-A-2022-11589-Ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion)

- Cabeza Pereiro, J. (2025). La Autoridad Independiente para la igualdad de trato y la no discriminación no puede esperar más. Es un reto de Estado inaplazable. *NET21*, (22), p.4 Disponible en: <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2025/03/ARTICULO-JAIME-CABEZA-AUTORIDAD-INDEPENDIENTE-NET-21.pdf>
- Comas d'Argemir, D. (2022). Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Nuevas tipologías y causas de discriminación. Blog Educación y Derechos Civiles – UOC. Disponible en: <https://blogs.uoc.edu/edcp/es/ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-nuevas-tipologias-y-causas-de-discriminacion/>
- Comisión Internacional de Juristas. (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*, p.8. Disponible en: https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- Cerdón Moreno, F. (2022). *Las normas procesales contenidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*. Gómez-Acebo & Pombo, p. 6. Disponible en: https://ga-p.com/wp-content/uploads/2022/09/Ley_igualdad_trato.pdf
- Makkonen, T. (2002). *Multiple, compound and intersectional discrimination: Bringing the experiences of the most marginalized to the fore*. Institute for Human Rights, Åbo Akademi University. Disponible en: <http://cilvektiesibas.org.lv/site/attachments/01/02/2012/timo.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. *Resolución de 29 de noviembre de 2021, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 de noviembre de 2021, por el que se aprueba el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023*. BOE nº 289, de 3 de diciembre de 2021. Disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20005
- Montoya Medina, D. (2022). *Enfermedad crónica y contrato de trabajo: problemas aplicativos*. Disponible en: <https://elderecho.com/enfermedad-cronica-contrato-trabajo>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2018). *Nota de orientación para la recopilación y el desglose de datos: Enfoque de datos basados en derechos humanos*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNo>

8. ANEXO: JURISPRUDENCIA

TRIBUNAL EUROPEO DE LOS DERECHOS HUMANOS

- Tribunal Europeo de Derechos Humanos. *Caso I.B. c. Grecia*. Sentencia de 3 de octubre de 2013

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda). Sentencia núm. C-170/84, de 13 de mayo de 1986.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala). Sentencia núm. C-303/06, de 17 de julio de 2008.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala). Sentencia núm. C-13/05, de 11 de julio de 2006.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda). Sentencias núm. C-335/11 y C-337/11, de 11 de abril de 2013.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera). Sentencia núm. C-395/15, de 1 de diciembre de 2016.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera). Sentencia núm. C-270/16, de 18 de enero de 2018.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala). Sentencia núm. C-303/06, de 17 de julio de 2008.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia núm. C-397/18, de 11 de septiembre de 2019.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) Sentencia núm. C-450/18, de 12 de diciembre de 2019
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 15 de julio de 2021.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera). Sentencia núm. C-485/20, de 10 de febrero de 2022.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera). Sentencia núm. C-247/23, de 13 de marzo de 2025.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 220/2005, de 12 de septiembre.

- Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 62/2008, de 26 de mayo de 2008.
- Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 162/2008, de 15 de diciembre.
- Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 135/2010, de 2 de diciembre.
- Tribunal Constitucional (Sala Primera). Sentencia núm. 51/2021, de 15 de marzo.

TRIBUNAL SUPREMO

- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 62/2001, de 29 de enero de 2001.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 1354/2008, de 27 de enero de 2009.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 194/2018, de 22 de febrero de 2018.

TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

- Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala de lo Contencioso-Administrativo). Sentencia de 24 de febrero de 2021.
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia de 13 de abril de 2021.
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social). Sentencia de 16 de abril de 2021.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social). Sentencia de 3 de noviembre de 2022.