

**La Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para  
la igualdad de trato y la no discriminación.**

**Su impacto en las relaciones laborales.**

Trabajo realizado por: Ángela Bezares Alonso

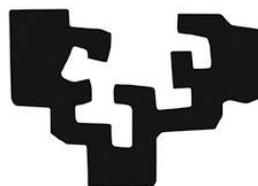
Dirigido por: Garbiñe Biurrun Mancisidor

Grado en Derecho. Universidad del País Vasco.

Curso 2023-2024.

Mayo 13, 2024.

eman ta zabal zazu



## Índice

### I. Introducción

- a. Preámbulo norma
- b. Contexto político
- c. Constitucionalidad; ley integral y no orgánica

### II. Contenido; impacto en las relaciones laborales

- a. Artículos relevantes
- b. La discriminación; tipos y causas.

### III. Derechos laborales

- a. Derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores por cuenta ajena
- b. Derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores por cuenta propia
- c. Derecho a la igualdad y no discriminación en la negociación colectiva
- d. Derecho a la igualdad y no discriminación en las organizaciones empresariales, sindicales, profesionales, de intereses social o económico y políticas

### IV. Novedades principales

- a. Novedades más relevantes
- b. ¿Es nulo el despido del trabajador enfermo?
  1. Introducción conceptual
  2. La evolución normativa de la protección a los trabajadores enfermos
  3. Panorama legislativo y jurisprudencial
  4. La STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22. La aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
  5. Otras opiniones
- c. Discriminación derivada de orientación o identidad sexual o de expresión de género
  1. Delimitación conceptual: ¿nuevas causas de discriminación?
  2. La Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 2 de junio de 2022
  3. Breve inciso a 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

### V. Tutela derivada de la ley

- a. Medidas de protección y reparación
- b. Consecuencias: nulidad y responsabilidad patrimonial y reparación del daño.
- c. Legitimación y carga de la prueba; novedades procesales
- d. Tutela judicial y Ministerio Fiscal
- e. Tutela administrativa
- f. Tutela institucional; Autoridad Independiente para la Igualdad y No Discriminación
- g. Medidas de acción positiva y la atención, apoyo e información a las víctimas de discriminación.
- h. Disposiciones finales, transitoria y adicionales

### VI. Opiniones a favor y en contra

### VII. Conclusiones

## I. Introducción

### a. Preámbulo de la norma

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante “la ley” , “la norma” o “la Ley 15/2022”), entró en vigor el 14 de julio de 2022, con el objetivo de ser “el mínimo común normativo” del derecho antidiscriminatorio español, no una norma de derechos sociales más.<sup>1</sup>

El preámbulo, aparte de ser una declaración de intenciones, explica que la necesidad de esta norma es fruto de la diversa sociedad española, la cual necesita convivir respetando el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad de la persona y los derechos fundamentales, en un contexto de paz social y orden público. Además, añade que esta norma sigue la estela de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,<sup>2</sup> pero buscando ser el marco normativo que proteja a los ciudadanos de cualquier tipo de discriminación. Asimismo, se sigue el propósito de trasponer las Directivas 2000/43/CE<sup>3</sup> y 2000/78/CE<sup>4</sup>, pero haciéndolas más eficaces y acordes con el contexto actual de la sociedad española.<sup>5</sup>

En cuanto a los principios y objetivos de la norma, se desarrolla en el mencionado preámbulo que, respecto de los primeros, son; “el establecimiento de un marco legal adecuado para la prevención, atención y eliminación de todas las formas de discriminación, el impulso de la aplicación transversal de la igual de trato en la formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, la coordinación entre las diferentes administraciones públicas y la colaboración entre las mismas, los agentes

---

<sup>1</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>2</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). [BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

<sup>3</sup> Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. [BOE.es - DOUE-L-2000-81307 Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.](#)

<sup>4</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [BOE.es - DOUE-L-2000-82357 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)

<sup>5</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

sociales y la sociedad civil organizada”. El párrafo siguiente señala que el diálogo civil es también uno de los principios inspiradores de la norma, el cual hace referencia a aquel que mantienen las instituciones de gobierno con la sociedad civil organizada<sup>6</sup>. Respecto de los objetivos, se proclaman dos; la exterminación y la prevención de la discriminación en cualquier forma y por cualquier motivo, y la protección a aquellos que la sufren (enfoque preventivo y enfoque reparador).<sup>7</sup>

Pues bien, se defiende que, debido a estos objetivos, son tres los caracteres del texto normativo; ley de garantías, ley general y ley integral. Ley de garantías en el sentido de que lo que pretende es garantizar los derechos que ya están declarados, no declarar unos nuevos (mediante la imposición de responsabilidades, las medidas preventivas y la obligación de cese de las discriminatorias), general en contraposición con las leyes sectoriales, ya que pretende operar frente a cualquier discriminación, e integral,<sup>8</sup> entendido este adjetivo con el significado habitual que se le da: “ que comprende todos los aspectos o partes necesarias para estar completo”<sup>9</sup>. Esta última calificación se refleja en que su desarrollo normativo va más allá de las causas de discriminación estipuladas en el artículo 14, así como en que su ámbito de aplicación abarca todos los espectros de la sociedad (social, económico, cultural y político) , además de contener un título propio de definiciones.<sup>10</sup>

Para acabar con el análisis del preámbulo, debo destacar que éste menciona dos artículos de la Constitución Española de 1978 (además de mucha normativa internacional); el artículo 14, el cual proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, además de mencionar ciertas causas que la provocan (nacimiento, raza, religión, sexo y opinión)<sup>11</sup>, y el artículo 9 de la misma norma, que declara que los poderes públicos tienen la

---

<sup>6</sup> De Lorenzo García, R. (2013). La Comisión para el Diálogo Civil con la Plataforma del Tercer Sector: una novedad en el panorama español. *Revista Española del Tercer Sector*, nº 25, (203-212). [RETS 25 Tripas.indd \(congreso.es\)](https://www.congreso.es/publicaciones/25_Tripas.indd)

<sup>7</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589](https://www.boe.es/boe/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/BOE-A-2022-11589)

<sup>8</sup> *Ídem*

<sup>9</sup> Reverso. (s.f.). Integral. En *Reverso Diccionario*. Recuperado el 4 de marzo, 2024 de [Definición la Ley integral | Diccionario definiciones | Reverso](https://www.reverso.net/definicion-ingles/la-ley-integral)

<sup>10</sup> Grau Pineda , C. (2023). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. La inclusión de nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 8(2), 32-51. <https://doi.org/10.20318/femeris.2023.7784>

<sup>11</sup> Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). [BOE-A-1978-31229](https://www.boe.es/boe/BOE-A-1978-31229) [Constitución Española.](https://www.boe.es/boe/BOE-A-1978-31229)

obligación coadyuvar a esa igualdad, no solo creando el contexto en que sea factible, sino también eliminando aquellos obstáculos que la pongan en peligro<sup>12</sup>. Lo encuentro destacable por la lectura que de ello se puede extraer; la ley nace de la unión de ambos. Por un lado, el derecho que todos tenemos a no ser discriminados (que en el preámbulo se categoriza como complemento de del derecho a la igualdad, y como la garantía del disfrute de los derechos fundamentales, así como de las libertades públicas), y por otro, la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para hacerlo efectivo. <sup>13</sup>También, además de estos dos artículos, se menciona el décimo de la Constitución de 1978, el cual establece que los fundamentos del orden político y la paz social son la dignidad de la persona, sus derechos inviolables y el respeto a la ley y a los demás<sup>14</sup>, lo que nos deja ver, en una lectura tridimensional, que esta ley no es solo “obligada” para los poderes públicos, en aras de garantizar un derecho fundamental de los individuos, sino que es necesaria para que la sociedad sea armónica y pacífica.

#### **b. Contexto político**

Para entender el porqué de las dudas que se ciernen sobre esta nueva ley, así como sobre su constitucionalidad, hay que explicar el desacuerdo político que su promulgación suscitó.

La ley fue propuesta en solitario por el PSOE, siendo motivo de choque en el Gobierno de coalición (PSOE y Podemos), ya que ésta se solapaba con dos de las normas propuestas por el Ministerio de Igualdad: la Ley LGTBI y la Ley Trans. Se aprobó en el Congreso de los Diputados a fecha de 30 de junio de 2022, tras haber sido aprobada en el Senado el 22 de ese mismo mes.

El Partido Popular y Vox han sido críticos con esta nueva norma. Para el PP, esta nueva ley “creará problemas en lugar de soluciones”, asegurando que lleva gestándose varias legislaturas, pero que su resultado final ha dejado ver el empeoramiento de su contenido. Para Vox, ésta nueva norma atenta contra la seguridad jurídica, los derechos fundamentales de libertad y expresión, de educación y la propiedad privada. ERC también

---

<sup>12</sup> *Ídem*

<sup>13</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>14</sup> Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). [BOE-A-1978-31229 Constitución Española.](#)

ha sido crítico con esta ley, ya que asegura que no protege a quienes realmente lo necesitan, que son aquellos en situación irregular.<sup>15</sup>

### **c. Constitucionalidad; ley integral y no orgánica**

Explicado el contexto político, cabe recopilar todas las argumentaciones sobre la cuestión más debatida en torno a ella; su constitucionalidad por no tener carácter orgánico.

Los argumentos principales radican en que, en primer lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, tenía rango de ley orgánica, por lo que llama la atención que esta no sea la calificación que esta nueva ley haya recibido.<sup>16</sup> En segundo lugar, que desarrolla un derecho fundamental ( el de igualdad y no discriminación, artículo 14 CE), añadiendo nuevas causas de discriminación, por lo que, como argumenta Erik Monreal Bringsvaerd, según el artículo 81 de CE<sup>17</sup> es necesario que esto se haga por medio de una ley orgánica<sup>18</sup>.

Pues bien, a pesar de que estas afirmaciones pueden resultar acertadas, me sumo a aquellos que piensan que no lo son, fundamentada en varios de los argumentos recopilados. En primer lugar, es destacable el razonamiento de Joan Agustí Maragall , el cual explica que el artículo 14 CE no es un derecho fundamental, sino que éstos son los que se enumeran del artículo 15 al 29 CE, aunque cabe la confusión por que el artículo 53.2 CE<sup>19</sup> otorga la misma protección al mencionado articulado que al artículo 14. En este sentido se pronunció la STC 76/1983, de 5 de agosto, ya que declaraba que dicho artículo queda expresamente excluido del artículo 81.1 CE;“...el artículo 14 no constituye un derecho subjetivo autónomo, existente por sí mismo, pues su contenido viene

---

<sup>15</sup> Onda Cero. (30 de junio de 2022). Ley Zerolo: qué es y en qué consiste la ley para la igualdad de trato y no discriminación. *Onda Cero*. [Ley Zerolo: qué es y en qué consiste la ley para la igualdad de trato y no discriminación | Onda Cero Radio](#)

<sup>16</sup> Grau Pineda , C. (2023). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. La inclusión de nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 8(2), 32-51. <https://doi.org/10.20318/femeris.2023.7784>

<sup>17</sup> Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). [BOE-A-1978-31229 Constitución Española](#).

<sup>18</sup> Monreal Bringsvaerd, E. (27 de marzo, 2023) Despidos en situación de baja por IT tras la Ley 15/2022: improcedentes, no nulos, como regla general. *Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 28 [E.-Monreal-Despido-IT.pdf \(aedtss.com\)](#)

<sup>19</sup> Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). [BOE-A-1978-31229 Constitución Española](#).

establecido siempre respecto de relaciones jurídicas concretas”<sup>20</sup>. Asimismo, añade a su argumentación que, aun siendo este artículo un derecho fundamental, la Ley 15/2022 no impone un límite, sino que regula su ejercicio, lo que está expresamente excluido de la exigencia de rango, ex artículo 53.1 CE<sup>21</sup>, según la doctrina constitucional<sup>22</sup>.

En segundo lugar, también siguiendo esta línea de razonamiento lógico, están quienes argumentan que el artículo 14 CE contiene una cláusula abierta ; “ o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”<sup>23</sup>, lo que hace factible ampliar el catálogo de causas de discriminación .<sup>24</sup> Además, mediante esta ley no se está desarrollando el artículo 14 CE, sino “el impulso, la garantía, la eficacia, la tutela y la implementación del mismo”<sup>25</sup>.

En último lugar, cabe añadir que la STC 76/1983<sup>26</sup> dejó claro que el principio de igualdad no requiere que su desarrollo sea de ley orgánica, aunque sea preferible, y que, en este caso, no fue así por motivos políticos.<sup>27</sup>

A pesar de esta explicación, varios artículos de esta ley tienen interpuesto recurso de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional. Concretamente, el recurso lo interpusieron más de 50 diputados del Grupo Parlamentario Vox, frente a los artículos 4 (apartado 4), 9 (apartado 1), 13 (apartado 2), 20 (apartado 2) y 47 (apartados 2,3 d) y 4

---

<sup>20</sup> Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 76/1983, de 5 de agosto de 1983 . [Internet] Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 76/1983 (tribunalconstitucional.es)

<sup>21</sup> *Ídem*

<sup>22</sup> Agustí Maragall, J. (2023). El despido por enfermedad o condición de salud: puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales). *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de los Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. Nº. 243 (18- 36) [Revista-Jurisdiccion-Social-Abril-2023.pdf \(juecesdemocracia.es\)](#)

<sup>23</sup> Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). [BOE-A-1978-31229 Constitución Española.](#)

<sup>24</sup> Agustí Maragall, J. (2023). El despido por enfermedad o condición de salud: puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales). *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia* . Nº 243(18-36). [Revista-Jurisdiccion Social-Abril-2023.pdf \(juecesdemocracia.es\)](#)

<sup>25</sup> 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*. Nº 64. [Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad? \(iustel.com\)](#)

<sup>26</sup> Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 76/1983, de 5 de agosto de 1983 . [Internet] Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 76/1983 (tribunalconstitucional.es)

<sup>27</sup> Blázquez Agudo, E. M., & Pérez del Prado, D. (2022). La Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación: un gran paso de final incierto. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7(3), 4-6. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.7148>

d)). Este recurso fue admitido a trámite por el Tribunal Constitucional, mediante providencia de 16 de noviembre de 2022<sup>28</sup>, estando a espera de resolución.

## II. Contenido; impacto en las relaciones laborales

### a. Artículos relevantes

Entrando en materia de derecho laboral, el articulado contiene varias previsiones normativas que afectarán a las relaciones de esta índole, así como a lo que a ellas rodea. El impacto, según Mamen Alonso Arana, se fundamenta principalmente en varios artículos. En primer lugar, el primero, ya que regula el objeto de la norma (derechos y obligaciones de personas físicas y jurídicas, públicas y privadas). Después, el segundo y el tercero, que regulan el ámbito subjetivo (con su amplio listado de motivos discriminatorios), y el objetivo (empleo, empleo público, afiliación sindical etc.), respectivamente.

Asimismo, siguiendo el orden, destaca los artículos 4 y 6 que regulan el alcance de la igualdad y no discriminación, definiéndola en su vertiente positiva y negativa. Los artículos 9, 10, 11 y 12, regulan el derecho a la igualdad y no discriminación en diferentes ámbitos concretos de las relaciones laborales; el empleo por cuenta ajena, la negociación colectiva, el empleo por cuenta propia y las organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico. También, esta nueva norma añade la manera de proteger a las víctimas de dichas discriminaciones castigadas por la ley, mediante la salvaguarda de la nulidad de pleno derecho (artículo 16) y la responsabilidad patrimonial y la reparación del daño (artículo 27). Además, se añaden novedades procesales, como el alcance de la tutela judicial (artículo 28) o las novedades en la carga de la prueba (artículo 30).

Por último, es reseñable el artículo 33, que habla de la promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, dando cumplimiento al objetivo preventivo que la ley menciona.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Tribunal Constitucional. Providencia de 16 de noviembre de 2022. [Internet] [Disposición 19483 del BOE núm. 282 de 2022](#)

<sup>29</sup> Alonso Arana, M. (2022). La nueva Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación. *Aranzadi digital*, n.º. 1/2022 parte Estudios y comentarios. [La nueva Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación | Aranzadi Insignis \(oclc.org\)](#)

## **b. La discriminación; tipos y causas**

Las causas de discriminación y los tipos de ésta son dos de los puntos que más han dado que hablar de esta norma, ya que se introducen nuevas causas y se definen nuevos conceptos relacionados con la discriminación.

Empezando por las causas, están enumeradas en el artículo 2.1: “por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. De esta lista, se extraen las novedades: la enfermedad, el estado serológico o la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, y la identidad sexual y expresión de género.<sup>30</sup>

Respecto de la primera, esta ley considera causa de discriminación la enfermedad, así como situaciones asimiladas a ésta “por especial relevancia social”. Todo esto en contra de lo sostenido por el Tribunal Supremo (STS 502/2001 de 29 de enero), que mantenía que la situación de incapacidad temporal derivada de la enfermedad no es causa de discriminación;<sup>31</sup> anteriormente, para cubrir esta laguna, se acudía a la discapacidad. Aun así, cabe señalar que la discapacidad y la enfermedad no tienen el mismo tratamiento, ya que la Ley 15/2022 prevé excepciones para la primera que no dirige a la segunda (como la justificación de diferencias de trato derivadas del propio proceso de tratamiento de la enfermedad), sobre lo que indagaré más adelante.<sup>32</sup>

Así el asunto, han recaído dudas sobre la constitucionalidad de esta novedad: el ya mencionado Erik Monreal Bringsvaerd, alega que no se puede garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación respecto de la enfermedad en las relaciones laborales porque

---

<sup>30</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>31</sup> Tribunal Supremo. Sentencia núm. 502/2001, de 29 de enero de 2001. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/19e742068e1e3c61/20040515>

<sup>32</sup> Lousada Arochena, J.F. (2022). Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, incidencia en el Derecho del Trabajo. *Revista de Jurisprudencia*, nº50. [Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación \(elderecho.com\)](#)

eso es un derecho que no existe en el ordenamiento jurídico español.<sup>33</sup> Le responde el magistrado Joan Agustí Maragall señalando que, en primer lugar, es lógico que se introduzcan nuevas causas de discriminación, ya que el objetivo de esta ley es eliminar todas las posibles causas de la misma.<sup>34</sup> En segundo lugar, que ésta causa ya estuvo protegida jurisprudencial y normativamente, hasta que se produjo el cambio en la Sentencia del Tribunal Supremo 502/2001, de 29 de enero<sup>35</sup>, que revocaba la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 2739/2000, de 28 de febrero. Esta última sancionaba con la nulidad aquellos despidos que tenían por causa la IT, ya que, tras la reforma del Estatuto de los trabajadores de 1994<sup>36</sup>, esta situación dejó de gozar de dicha “tutela objetiva”, en el mismo sentido en el que se aplica a las situaciones de embarazo o maternidad.<sup>37</sup>

Por último, debo mencionar que la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña mencionada no era la única que protegía dicha situación, sino que otros tribunales también entendían como nulo el despido que se daba bajo esas condiciones, hasta que la mencionada sentencia del Tribunal Supremo cambió el panorama.<sup>38</sup> Por tanto, no podemos sancionar como inconstitucional esta causa ya que los argumentos que se adolecen para tal fin han quedado claramente desacreditados en estas líneas.

La segunda causa novedosa, la identidad sexual y la expresión de género, engloba asimismo varios conceptos; sexo, orientación sexual, identidad sexual y expresión de

---

<sup>33</sup> Monreal Bringsvaerd, E. (27 de marzo, 2023) Despidos en situación de baja por IT tras la Ley 15/2022: improcedentes, no nulos, como regla general. *Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 28 E.-Monreal-Despido-IT.pdf (aedtss.com)

<sup>34</sup> Agustí Maragall, J. (2023). El despido por enfermedad o condición de salud: puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales). *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. N° 243(18-36). Revista-Jurisdiccion Social-Abril-2023.pdf (juecesdemocracia.es)

<sup>35</sup>Tribunal Supremo. Sentencia núm. 502/2001, de 29 de enero de 2001. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/19e742068e1e3c61/20040515>

<sup>36</sup>Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE núm. 122, de 23 de mayo de 1994). BOE-A-1994-11610 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>37</sup> Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sentencia núm. 2739/2000, de 28 de febrero del 2000. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e9d05b42fc7b371f/20040729>

<sup>38</sup> Agustí Maragall, J. (2023). El despido por enfermedad o condición de salud: puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales). *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. N°. 243 (18- 36) Revista-Jurisdiccion-Social-Abril-2023.pdf (juecesdemocracia.es)

género. Asimismo, se facilita la tutela a las personas transgénero, incluyendo a las pertenecientes a los géneros no binarios.<sup>39</sup> Esta regulación es muy novedosa, y se relaciona con la promulgación de la Ley Trans<sup>40</sup>. Será objeto de desarrollo en los párrafos siguientes.

Respecto de los tipos de discriminación, son interesantes las definiciones que vienen recogidas en el artículo 6; la discriminación directa e indirecta, por asociación y por error y la múltiple e interseccional. La directa es “la situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.”<sup>41</sup>

El artículo añade que la denegación de ajustes razonables a personas con discapacidad también entra dentro del concepto de la discriminación directa.<sup>42</sup> El Tribunal Constitucional Español, avala esta forma de discriminación en la sentencia 51/2021, de 15 de marzo, donde se habla de la negativa por parte de un empresario de ajustes razonables a las personas con discapacidad, entendiendo por “ajustes razonables” aquellas modificaciones necesarias y adecuadas a ciertos ambientes (social, físico o actitudinal), que no constituyan una carga desproporcionada al empresario.<sup>43</sup> El problema de la inclusión en la norma es que es incompatible con algunas de las estipulaciones que aparecen en el Estatuto de los Trabajadores<sup>44</sup>, relativas a las causas de extinción de las relaciones laborales; la extinción automática derivada de la declaración de incapacidad

---

<sup>39</sup> Lousada Arochena, J.F. (2022). Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, incidencia en el Derecho del Trabajo. *Revista de Jurisprudencia*, nº50. [Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación \(elderecho.com\)](#)

<sup>40</sup> 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. (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023) [BOE-A-2023-5366 Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.](#)

<sup>41</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>42</sup> *Ídem*

<sup>43</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 51/2021, de 15 de marzo de 2021. [Internet] [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 51/2021 \(tribunalconstitucional.es\)](#)

<sup>44</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). [BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

permanente total, y el despido objetivo por ineptitud conocida o sobrevenida con posterioridad a la colocación efectiva del trabajador en la empresa.<sup>45</sup>

Asimismo, la indirecta es definida en el mismo apartado, cuando dice que en aquellas/os “disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutros” bajo las cuales se puede producir “una desventaja particular” a un determinado sujeto o grupo respecto de los demás, se da dicha discriminación, siempre que se fundamente en las causas previstas del artículo 2.1. Por su parte, la discriminación por asociación es aquella que no deriva de una circunstancia del propio trabajador o trabajadora, sino que lo hace de alguna de sus “personas asociadas” (hay dos sujetos, el perteneciente al colectivo vulnerable y el represaliado). La discriminación por error, por su parte, es definida en la ley como “aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas” (artículo 6.2 b)), siendo el ejemplo más evidente el de la orientación sexual.<sup>46</sup>

A su vez, la discriminación múltiple y la interseccional se definen en la ley como la producida cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta ley” (artículo 6.3, a)) y “cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas en esta ley, generando una forma específica de discriminación” (artículo 6.3 b)), respectivamente.<sup>47</sup> Mediante la discriminación interseccional se quieren encontrar nexos en las estructuras de opresión, ya que no cualquier combinación de elementos deriva en un grupo discriminado.<sup>48</sup>

Por último, el mismo artículo define el acoso discriminatorio, la inducción, orden o instrucción discriminar, las represalias y las medidas de acción positiva, así como la

---

<sup>45</sup> Lousada Arochena, J.F. (2022). Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, incidencia en el Derecho del Trabajo. *Revista de Jurisprudencia*, nº50. [Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación \(elderecho.com\)](#)

<sup>46</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>47</sup> *Ídem*

<sup>48</sup> Lousada Arochena, J.F. (2022). Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, incidencia en el Derecho del Trabajo. *Revista de Jurisprudencia*, nº50. [Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación \(elderecho.com\)](#)

segregación escolar, pero al no ser tipos de discriminación, no serán objeto de desarrollo en este apartado.<sup>49</sup>

### III. Derechos laborales

El capítulo II de la norma tiene por título “El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, cultural y social”, lo que engloba los derechos que esta pretende garantizar en los ámbitos de; la educación (artículos 13 y 14), la atención sanitaria (artículo 15), los servicios sociales (artículo 16), la oferta al público de bienes y servicios (artículo 17), la seguridad ciudadana (artículo 18), la administración de justicia (artículo 19), el acceso a la vivienda (artículo 20), los establecimientos, espacios y espectáculos abiertos al público (artículo 21), los medios de comunicación social y publicidad, internet y redes sociales (artículo 22), la inteligencia artificial y los mecanismos de toma de decisión automatizados (artículo 23), las actividades culturales y deportivas (artículo 24), y, por último, en el ámbito de las relaciones laborales (artículos del 9 al 12); trabajo por cuenta ajena, trabajo por cuenta propia, negociación colectiva y organizaciones empresariales, profesionales, de interés social o económico y políticas.<sup>50</sup>

#### a. Derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores por cuenta ajena

Empezando por el principio, la norma entra en materia de derecho laboral hablando del ámbito de regulación fundamental de éste; las relaciones de trabajo por cuenta ajena. No podemos olvidar que el origen del derecho laboral fue regular la relación entre los trabajadores que prestan sus servicios a cambio de una remuneración y aquellos que organizan la actividad y remuneran a los primeros. Este tipo de relación jurídica siempre ha estado definida por intentar regular el poder de los sujetos intervinientes, con el fin de evitar abusos.

El artículo noveno de la norma es el que aborda la cuestión, y comienza en el punto 1 diciendo que queda vedada la imposición de “limitaciones, segregaciones o exclusiones” por alguno de los motivos de discriminación previstos en la ley, respecto del acceso y la

---

<sup>49</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022) BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

<sup>50</sup> *Ídem*

realización de un trabajo por cuenta ajena. Asimismo, hace énfasis en la indiferencia de que la empresa sea pública o privada, y añade que esta igualdad debe mantenerse en todas las condiciones de trabajo “criterios de selección, en la formación para el empleo...”. También, menciona expresamente la prohibición de discriminación indirecta (apartado segundo), así como la obligación, tanto de los servicios públicos de empleo como de las agencias de colocación, de “velar específicamente” porque no se produzcan situaciones discriminatorias, además de , y esto me resulta fundamental, ayudar a implantar una serie de medidas que ayuden a que el trabajador mantenga su “circulo de vida anónimo”. Fundamental porque las causas de discriminación (desde las más básicas hasta las más novedosas introducidas por esta ley), tiene su origen en el ámbito personal de los trabajadores, ámbito que es completamente superfluo e irrelevante para determinar la calidad de la prestación que un empleado ofrezca. Asimismo, en el mismo artículo se menciona el deber de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de trabajar para evitar situaciones discriminatorias en el contexto del trabajo por cuenta ajena, introduciendo en su plan anual integrado de actuación planes concretos que versen sobre igualdad de trato y no discriminación.<sup>51</sup>

Por último, no es banal la mención expresa que hace el apartado quinto a la prohibición impuesta al empleador respecto de preguntar al candidato de un proceso de selección sobre su estado de salud, lo que se relaciona directamente con la controvertida causa de discriminación que ha introducido esta ley, la enfermedad, aspecto de la norma sobre el que reiteradas ocasiones volveré. También cabe mencionar que se puede obligar a las empresas con una plantilla superior a 250 empleados a que difundan información salarial, evidenciando las diferencias que resultan de filtrarla en base a las causas de discriminación que menciona la ley.<sup>52</sup>

Toda esta exposición de obligaciones impuestas a las empresas no es papel mojado, sino que se juegan tanto su reputación como sus beneficios, ya que un escándalo de esta índole puede tener impacto en el resultado productivo de ésta, por ejemplo, por la imposibilidad de acceder a subvenciones públicas o por tener que responder de las indemnizaciones de daños y perjuicios que resulten de los pronunciamientos judiciales de esta índole, las cuales tiene carácter automático cuando se acredite dicha discriminación (asunto que detallare más adelante). Es por esto por lo que deben revisar los planes de igualdad, las

---

<sup>51</sup> *Ídem*

<sup>52</sup> *Ídem*

políticas de empresa, procesos de selección de plantilla y otros ámbitos de su funcionamiento para adaptarse a la normativa en materia de igualdad, cada vez más garantista.<sup>53</sup>

#### **b. Derecho a la igualdad y no discriminación de los trabajadores por cuenta propia**

Además del trabajo por cuenta ajena, la norma menciona también el trabajo por cuenta propia. Los trabajadores por cuenta propia son, por definición, aquellos que “realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena”.<sup>54</sup>

La ley en este caso menciona, en su artículo undécimo, una prohibición de discriminar en el acceso y ejercicio de una prestación laboral por cuenta propia, en el mismo sentido que la del artículo noveno. Añade, en el segundo apartado, que esta prohibición se extrapola a todas aquellas estipulaciones que se produzcan entre el trabajador y sus clientes, así como entre las asociaciones de trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE) y la empresa para las que presten servicios, pudiéndose introducir en dichos acuerdos medidas de acción positiva contra la discriminación.<sup>55</sup>

Esta norma añade al abanico de derechos de los trabajadores autónomos legalmente establecidos (derecho al respeto de su intimidad y dignidad, protección frente al acoso sexual o por razón de sexo, derecho a la formación profesional, así como a la readaptación, a la conciliación familiar, y derecho a las prestaciones sociales y asistencia social, en función de lo que establezca la normativa de Seguridad Social), el derecho a no ser discriminado por los motivos estipulados en esta ley, así como a la igualdad.<sup>56</sup>

Cabe mencionar que la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), tiene el objetivo de ser el marco aplicable en derechos tanto para los trabajadores autónomos como para los trabajadores autónomos económicamente dependientes, por eso dicho catálogo es el mismo en ambos casos, aunque la naturaleza de los trabajadores no

---

<sup>53</sup> Roldán Moralejo, C. (23 de noviembre, 2022). El camino de las empresas en pos de igualdad. *El Derecho.com. NEO - Lefebvre (oclc.org)*

<sup>54</sup> Ministerio de Trabajo y Economía Social. El Trabajo por Cuenta propia o Autónomo y el Trabajo Asociado. *Guía Laboral*. (2023). [El Trabajo por Cuenta propia o Autónomo y el Trabajo Asociado. Ministerio de Trabajo y Economía Social \(mites.gob.es\)](#)

<sup>55</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>56</sup> *Ídem*

sea la misma. Además, el artículo 4 de la LETA pretende asimilarse al mismo del Estatuto de los Trabajadores, para igualar a los autónomos y a los trabajadores por cuenta ajena en derechos que se promulgaron pensado en los segundos<sup>57</sup>. Respecto de la prohibición de discriminación expresa, lo que se pretende es protegerles en la libre iniciativa económica, así como en la contratación y en las condiciones del ejercicio de su prestación laboral. Aunque siempre ha sobrevolado la duda sobre hasta qué punto se puede limitar la autonomía de la voluntad para proteger derechos fundamentales, el artículo 6.3 de la Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo<sup>58</sup> ha dejado claro que la prohibición de no discriminar afecta directamente a las relaciones contractuales, sin dudar de su alcance. Por último, debemos mencionar que mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>59</sup>, así como mediante la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad<sup>60</sup>, ya se venía protegiendo a estos dos tipos de trabajadores de las discriminaciones por dichas causas que se pudiesen producir.<sup>61</sup>

### **c. Derecho a la igualdad y no discriminación en la negociación colectiva**

En el artículo décimo se refiere a la negociación colectiva, empezando por la mención a la autonomía de la voluntad. Aunque se resalta dicha libertad de las partes que confluyen a negociar, ésta no puede discriminar a los sujetos a los que les sea aplicable el resultado de su encuentro, ya que “la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo....”<sup>62</sup>.

La diferencia entre esta previsión y las demás que veníamos explicando es que, en este caso, el segundo párrafo de este primer apartado hace mención a los poderes públicos,

---

<sup>57</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007). [BOE-A-2007-13409 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.](#)

<sup>58</sup> *Ídem*

<sup>59</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). [BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

<sup>60</sup> Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2003). [BOE-A-2003-22066 Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.](#)

<sup>61</sup> Martínez Barroso, M.R. (2009) El principio de igualdad y la no discriminación del trabajador autónomo en el ordenamiento jurídico español. *Pecunia* ,nº7 , páginas 207-226 . <https://doi.org/10.18002/pec.v0i7.693>

<sup>62</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

estableciendo que deben ser ellos los que promuevan en los interlocutores sociales los códigos de conducta y buenas prácticas, para garantizar los objetivos que de este articulado se desprenden. Se menciona también el establecimiento de medidas de acción positiva en los convenios, y la obligación tanto de la propia empresa como de la representación legal de los trabajadores de trabajar para la consecución de los objetivos en materia de igualdad.<sup>63</sup>

A pesar de las previsiones que hay respecto de la negociación colectiva, hay autores que echan de menos mención a los planes de igualdad, ya que son una medida de acción positiva ya recogida e integrada en nuestro ordenamiento jurídico. Asimismo, se critica que no añade ningún contenido obligacional nuevo, además de no determinar cuál es el instrumento adecuado para introducir estas medidas de acción positiva que en este artículo se mencionan.<sup>64</sup>

En sentido, dos ejemplos prácticos de la influencia de esta previsión en la negociación colectiva ilustran su impacto. El primero, es un ejemplo de la inclusión de las causas de discriminación previstas en esta ley, en este caso, en el Convenio Colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU , que en su artículo 1.1, menciona que los firmantes acuerdan proteger el principio de igualdad y no discriminación, por cualquier causa de las señaladas en la Ley 15/2022.<sup>65</sup>

El segundo, enseña cómo, ex Ley 15/2022, se puede incurrir en discriminación en la negociación colectiva. Hablo de la reciente Sentencia de la Audiencia Nacional 377/2024, 22 de enero de 2024<sup>66</sup>, la cual declara que es discriminatorio el sistema de incentivos previsto en Convenio Colectivo con el objetivo de premiar la asistencia. La Audiencia menciona una sentencia pasada (SAN 3257/2023, de 19 de junio de 2023)<sup>67</sup>, en la cual deja claro que supeditar el cobro de una retribución variable a no haberse visto en un

---

<sup>63</sup> *Ídem*

<sup>64</sup> Sánchez-Girón Martínez, B. (2023). El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la Ley 15/2022 . *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 8(2), 52-74. <https://doi.org/10.20318/femeris.2023.7785>

<sup>65</sup> España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Resolución de 5 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU. (BOE núm. 41 de 16 de febrero de 2024, páginas 18894 a 18958)

<sup>66</sup> Audiencia Nacional. Sentencia núm. 377/2024, de 22 de enero de 2024. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f3c8b123de43929aa0a8778d75e36f0d/20240215>

<sup>67</sup> Audiencia Nacional . Sentencia núm. 3257/2023, de 19 de junio de 2023. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f3968f5ecd1dbb62a0a8778d75e36f0d/20230705>

proceso de incapacidad temporal es discriminatorio por razón de enfermedad, de la misma manera que condicionar dicha retribución a no haber disfrutado de permisos relativos a la conciliación familiar, discriminatorio por razón de sexo (ya que las personas trabajadoras a las que tradicionalmente se les atribuyen las funciones de cuidado son mujeres). Siguiendo en esta misma línea, el tribunal concluye que el incentivo objeto de análisis incurre en discriminación directa por enfermedad, discriminación indirecta por razón de sexo y discriminación por asociación por razón de enfermedad, ya que supedita el cobro del incentivo (que se causa en función de objetivos de producción y calidad) a la asistencia del trabajador.

**d. Derecho a la igualdad y no discriminación en las organizaciones empresariales, sindicales, profesionales, de intereses social o económico y políticas**

Este último artículo “laboral” de la norma, hace referencia a las organizaciones que confluyen en las relaciones laborales, desde los sindicatos hasta las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. El artículo que se ocupa es el duodécimo, que contiene cláusula abierta respecto de cualquier otra asociación que se dedique a defender los intereses de un grupo de profesionales concreto. Hace referencia a la obligación de defender lo dispuesto en esta norma respecto de la entrada a la organización (“adhesión, afiliación o inscripción”) y su dinámica (“estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros”). También, contiene otra obligación para los poderes públicos dirigida al desarrollo de “políticas activas de apoyo” para aquellas corporaciones legalmente constituidas que se dediquen a llevar a cabo “sensibilización, asesoramiento y formación” en igualdad, así como a asistir a las víctimas de discriminación (también en el ámbito procesal), además de llevar a cabo celebraciones respecto de días concretos en los que se ensalcen los “los derechos humanos, la igualdad, la libertad, la tolerancia y la no discriminación, así como la incorporación de códigos deontológicos congruentes con estos valores”.<sup>68</sup>

En conclusión, el artículo lo que busca es que dentro de estas organizaciones profesionales se proteja la igualdad y se luche contra la discriminación, además de que aquellas que se dediquen a conseguir esos fines tengan el apoyo del Estado.

---

<sup>68</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

## IV. Novedades principales

### a. Novedades más relevantes

En un intento de resumir de lo que difiere esta norma del panorama anterior, solo queda reiterar aspectos ya señalados a modo de recopilatorio; como novedad más relevante (aunque ya lo he mencionado varias veces), los nuevos supuestos de discriminación, después, la prohibición de imponer limitaciones en el acceso al empleo, las nuevas obligaciones que se imponen a las empresas en materia de igualdad, el nuevo papel de la representación legal de los trabajadores (deberá ser informada de las medidas dirigidas a este fin) y el plan anual de la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social, sobre igual de trato y no discriminación, así como el nuevo régimen sancionar que introduce esta ley (sobre lo que incidiré más adelante).<sup>69</sup>

Tras esta recopilación debemos preguntarnos; ¿cuál ha sido la influencia real de estas novedades? Dos son los temas que, considero, más polémica y debate han suscitado desde que entró en vigor la ley; la posibilidad de que sea nulo el despido de un trabajador mediando situación de incapacidad temporal, y la discriminación derivada de orientación o identidad sexual o de expresión de género. Respecto del primero, me atrevo a decir que el mayor alcance real (en la vida cotidiana de las relaciones laborales) ha sido de la mano de este asunto.

Asimismo, la otra novedad relevante que destaco, la discriminación por orientación o identidad sexual o la derivada de expresión de género (términos que trataré más adelante), es rompedora en debido a lo novedoso de estos conceptos, los cuales se han familiarizado entre la sociedad actual y que debían recogerse legislativamente, reflejo de esta evolución. El 2 de marzo de 2023 entró en vigor la Ley Trans<sup>70</sup>, la cual es mucho más precisa que ésta en términos de la teoría del género, a la cual hare referencia en los siguientes apartados por su relación con esta novedad.

### b. ¿Es nulo el despido del trabajador enfermo?

---

<sup>69</sup>ACI, Área de Conocimiento e Innovación. (18 de julio, 2022). Nueva ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Cuatrecasas*. [Ley 15/2022 - Nueva ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación \(cuatrecasas.com\)](https://www.cuatrecasas.com/ley-15-2022-nueva-ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion)

<sup>70</sup> 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. (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023). [BOE-A-2023-5366 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.](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2023-5366)

## ***1. Introducción conceptual***

Antes de analizar este asunto de manera profunda, considero relevante dejar claros varios términos.

En primer lugar, debemos empezar analizando el concepto de enfermedad, que es la causa de discriminación que trae a colación este debate. La enfermedad es “ el estado producido en un ser vivo por la alteración de la función de uno de sus órganos o de todo el organismo”.<sup>71</sup> Esto significa que la enfermedad es un estado, no es una condición de un sujeto, no es inherente a la persona, sino que se corresponde con las características del momento en el que se encuentra su organismo. Esta puntualización es relevante a efectos de destacar que, al ser algo relativo a un espacio temporal determinado, aparece en la vida de las personas de modo repentino, no se espera, y en el mejor desenlace, desaparece transcurrido un tiempo. Por tanto, esto implica en que los empresarios deben lidiar con trabajadores que repentinamente se encuentran en este estado, además de con su posterior recuperación, de una manera que equilibre sus intereses profesionales y los derechos de los trabajadores, mediante los mecanismos que la legislación de ese momento determinado establezca.

Además, hay que dejar claro un asunto: la enfermedad no es discapacidad. Estos dos conceptos pueden resultar el mismo, debido al similar tratamiento prestacional que tienen ambas respecto de su influencia en el ámbito de trabajo, así como de las consideraciones del TJUE que han hecho que estos conceptos sean casi indiferenciables.<sup>72</sup> La discapacidad, en contraposición con la enfermedad, es la “situación de la persona que, por sus condiciones físicas, sensoriales, intelectuales o mentales duraderas, encuentra dificultades para su participación e inclusión social”<sup>73</sup>.

Siguiendo con la introducción conceptual, la enfermedad no es la única causa que debemos tratar en este apartado (aunque englobo las demás con este término), sino que la ley también menciona la condición de salud y el estado serológico y/o la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos. Ésta no define estos conceptos, pero bien se

---

<sup>71</sup> Real Academia Española. (s.f.) Enfermedad. En Diccionario de la lengua Española. Recuperado en 12 de marzo de 2023, de <https://dle.rae.es/enfermedad>

<sup>72</sup> García - Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina J.R. (2017). Redefiniendo el concepto de discriminación: la enfermedad como discapacidad. Revista de Información Laboral . nº 11/2017 parte Editorial. [la enfermedad como discapacidad | Aranzadi Insignis \(oclc.org\)](https://www.aranzadi.com/la-enfermedad-como-discapacidad)

<sup>73</sup> Real Academia Española. (s.f.) Discapacidad. En Diccionario de la lengua Española. Recuperado en 24 de abril de 2024, de [discapacidad | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE](https://dle.rae.es/discapacidad)

puede aclarar que la manera de redactar el precepto deja claro que la condición de salud no es lo mismo que la enfermedad, por lo que se deduce que la primera tiene que ver con situaciones que no tiene la consideración de enfermedad, que no incapacitan para el trabajo, pero que pueden “facilitar la aparición de otras patologías” (por ejemplo, la obesidad, que puede derivar en diabetes).<sup>74</sup> Respecto de la condición serológica, y /o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, debemos hacer dos anotaciones; que la protección de aquellos que sufren VIH ya había sido otorgada jurisprudencialmente pero que se consolida con esta norma, y que la Ley 15/2022 no está protegiendo solo una situación de enfermedad, sino la posibilidad de que ésta se produzca.<sup>75</sup> También, hay autores que entienden que la condición de salud y la enfermedad no son conceptos separados, sino que la enfermedad es un subconcepto dentro de la condición de salud. Es decir, que la condición de salud implica una modificación en el estado de ésta, y que la enfermedad es una de esas posibles modificaciones, siendo, además, la más habitual. Asimismo, añaden que, al no establecer la norma cuál debe ser la gravedad de la enfermedad o de la modificación de la salud, no se debe entrar a valorar tal condición en el momento de enjuiciar cada supuesto.<sup>76</sup>

Precisando un poco más sobre las causas que he explicado, me resulta interesante como influye el VIH en las relaciones laborales, ya que siempre ha estado marcado por un estigma social. Se explica en el trabajo de investigación de María José Galván Ortuño, un caso real en el que un trabajador se ve obligado a someterse a unas pruebas médicas (obligatorias para todos los trabajadores), entre las que se incluye la del VIH. Este trabajador, que tenía la condición de seropositivo, planteaba la posibilidad de escapar de la obligatoriedad del artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>77</sup>, que impone la realización de pruebas médicas a estos trabajadores, teniendo en cuenta que su

---

<sup>74</sup> 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. Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, vol. 16, p. 67 [La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022 \(boe.es\)](#)

<sup>75</sup> Grau Pineda, C. (2023). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. La inclusión de nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 8(2), 32-51. <https://doi.org/10.20318/femeris.2023.7784>

<sup>76</sup> Agustí Maragall, J. (2023). El despido por enfermedad o condición de salud: puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales). *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de los Social de Jueces y Jueces para la Democracia*. Nº. 243 (18- 36) [Revista-Jurisdiccion-Social-Abril-2023.pdf \(juecesdemocracia.es\)](#)

<sup>77</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995). [BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.](#)

prestación laboral se desarrolla en un centro médico. La autora resuelve varios escenarios posibles, de los que me resultan interesantes las siguientes especificaciones; en primer lugar, que aunque el supuesto tuviese encaje dentro de las excepciones del artículo 22.2 LPRL, debería poder eximirse de dicho control, ya que no hay riesgo ninguno de transmisión de la enfermedad por el puesto que desempeñaba este sujeto (administrativo en ventanilla). En segundo lugar, que un despido objetivo por tener esta enfermedad supone discriminación en base al artículo 14 CE, ya que ésta no es asimilable a la “discapacidad, incapacidad o discriminación de la capacidad para trabajar”, por lo que no se le podría despedir por este motivo. Por último, que el único supuesto en el que sí podría considerarse el despido objetivo cuando el trabajador tuviese VIH se da cuando éste no lo hubiese avisado y, por la profesión que desempeñe (piénsese, la de cirujano), podría implicar vulneración de los derechos de los demás trabajadores, además de los suyos.<sup>78</sup>

## ***2. La evolución normativa de la protección a los trabajadores enfermos***

Como la principal aplicación y novedad que de la Ley 15/2022 es la relativa a la protección al trabajador enfermo, es relevante explicar de dónde venimos para entender mejor el punto en el que nos encontramos.

Por ello, empezando por el principio, eran los artículos 55.6 del Estatuto de los Trabajadores<sup>79</sup> y 102-6 del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, del Procedimiento Laboral<sup>80</sup> los que protegían al trabajador enfermo, ya que se establecía la nulidad del despido cuando el contrato de trabajo estuviese suspendido, que es lo que sucede con la incapacidad temporal. En 1990, con la reforma del Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, del Procedimiento Laboral (en adelante, “LPL”), se incrementó la protección en este sentido, declarando que la sentencia que declarase la nulidad de dicho despido se “ejecutaría en sus propios términos”, ex artículo 279.1 LPL<sup>81</sup>. Por tanto,

---

<sup>78</sup> Galván Ortuño, M.J. (2022). *El VIH en el ámbito laboral*. [Trabajo de Fin de Máster, Universidad de Alcalá de Henares] e\_Buah [Microsoft Word - TFM Borrador Entero2 \(uah.es\)](#)

<sup>79</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). [BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

<sup>80</sup> Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. (BOE núm. 105, de 2 de mayo de 1990). [BOE-A-1990-9943 Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.](#)

<sup>81</sup> *Ídem*

en este momento histórico, o el despido era declarado procedente, o directamente era nulo, no cabía la improcedencia (mismo funcionamiento que la tutela objetiva).<sup>82</sup>

La Reforma Laboral que se produjo en 1994<sup>83</sup> desprotegió a aquellos trabajadores en situación de IT de manera expresa introduciendo un cambio de panorama, ya que dejó de ser nulo el despido cuando el contrato estuviese suspendido (todo ello bajo el lema de “hay que proteger el trabajo y no al trabajador”). A pesar de esta reforma normativa, los Tribunales Superiores de Justicia seguían considerando nulo el despido que derivase de enfermedad vía nulidad por discriminación, ex artículo 14 CE<sup>84</sup>. El cambio radical vino con la STS 502/2001, de 29 de enero de 2001,<sup>85</sup> que declaraba que la enfermedad no era un factor de discriminación si no concurre segregación, por lo que no podía entrar en el paraguas de la protección antidiscriminatoria. Además, Joan Agustí Margall señala que la aplicación de esta doctrina fue “mecánica”, ya que la existencia o no de dicha segregación no se entraba a valorar. A esta sentencia la apoyó la STC 62/2008<sup>86</sup>, que declaraba también que la enfermedad no era causa de discriminación, argumentando que se debía a que la enfermedad podemos sufrirla o la sufriremos la mayoría de los seres humanos en algún momento de nuestras vidas.<sup>87</sup>

El siguiente cambio normativo que ha influenciado decisivamente fue la STJUE de 1 de diciembre de 2016, C-395/15 (caso Daouidi),<sup>88</sup> la cual estableció que si una enfermedad

---

<sup>82</sup> Agustí Maragall, J. (2022) La nueva Ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: el fin de la anomalía. *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de los Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. Nº. 235 (5- 20) [Revista-Social-Julio-2022.pdf \(juecesdemocracia.es\)](#)

<sup>83</sup> Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE núm. 122, de 23 de mayo de 1994). [BOE-A-1994-11610 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.](#)

<sup>84</sup> Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). [BOE-A-1978-31229 Constitución Española.](#)

<sup>85</sup> Tribunal Supremo. Sentencia núm. 502/2001, de 29 de enero de 2001. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/19e742068e1e3c61/20040515>

<sup>86</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 62/2008, de 26 de mayo de 2008. [Internet] [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 62/2008 \(tribunalconstitucional.es\)](#)

<sup>87</sup> Agustí Maragall, J. (2022) La nueva Ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: el fin de la anomalía. *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de los Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. Nº. 235 (5- 20) [Revista-Social-Julio-2022.pdf \(juecesdemocracia.es\)](#)

<sup>88</sup> Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 1 de diciembre de 2016, Caso Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917.

o las secuelas de un accidente son duraderas, pueden ser equiparables a discapacidad, y por tanto, causa de discriminación recogida en la Directiva 2000/78<sup>89</sup>. Todo esto tras una larga evolución de la jurisprudencia europea (por ejemplo, la STJUE HK Danmark, C-335/11, de 11 de abril de 2013<sup>90</sup>). Así, volvió a sembrarse la tendencia proteccionista con los trabajadores enfermos, aunque es la Ley 15/2022 la que, siguiendo esta sentencia europea, vuelve otorgar la protección que arrebató el Tribunal Supremo.<sup>91</sup>

### 3. *Panorama legislativo y jurisprudencial*

Tras la definición conceptual y el análisis de la evolución normativa, debo aclarar varias cuestiones antes de comenzar con la regulación que de la ley deriva.

En primer lugar, que esta ley sólo se aplica a los despidos producidos con posterioridad a su entrada en vigor, por lo que para aquellos que se hayan dado antes de este momento, solo se puede solicitar la protección derivada de la discriminación por enfermedad si ésta es asimilable a la discapacidad. En segundo lugar, que determinar cómo el empresario sabe que el trabajador está enfermo es muy importante, teniendo en cuenta que muchas veces esa información se obtiene empleando medios que pueden derivar en violación del derecho a su intimidad. Esto traería en consecuencia que todas las decisiones derivadas de esta situación serían nulas, por lo que, por ejemplo, si la empresa trata de manera diferente a aquel trabajador enfermo debido a limitaciones objetivas que provienen de la enfermedad (supuesto donde tal limitación estaría justificada y por tanto no sería discriminatoria), éste trato devengaría nulo. Aun así, dicho trato desigual derivado de las limitaciones de la enfermedad no siempre está justificado; si fuese así, la protección que se pretende dar no sería efectiva.<sup>92</sup> Por último, que el empresario no está obligado a

---

<sup>89</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [BOE.es - DOUE-L-2000-82357 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)

<sup>90</sup> Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222 .

<sup>91</sup> Agustí Maragall, J. (2022) La nueva Ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: el fin de la anomalía. *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de los Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. Nº. 235 (5- 20) [Revista-Social-Julio-2022.pdf \(juecesdemocracia.es\)](#)

<sup>92</sup> Gordo González, L. (2023). Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo. *Labos*, vol.4, Número Extraordinario “Tormenta de reformas”, pp. 103-121 <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7933>

llevar a cabo ajustes razonables respecto de trabajadores enfermos, sino que la ley, en su artículo 6.1. a), solo habla de trabajadores con discapacidad.<sup>93</sup>

Ahora sí, entrando en materia, el artículo 26 de la Ley 15/2022 establece que es nulo de pleno derecho todo acto, cláusula o disposición que provoque discriminación, siempre que la causa sea una de las dispuestas en esta ley.<sup>94</sup> De la lectura de este precepto se deduce que la consecuencia clara de la discriminación producida por cualquier vía es la nulidad. Por lo tanto, podemos deducir que el despido con causa basada en discriminación es nulo. El debate aparece cuando ni la causa discriminatoria ni la causa real a la que obedece el despido quedan acreditadas.

Pues bien, como primer paso al análisis de este panorama tan controvertido, debo empezar explicando cómo los tribunales detectan esa causa discriminatoria que convierte el despido en nulo. La clave está en tener como móvil la enfermedad, por lo que lo relevante es que no existan más causas que ésta. Para determinar esto, se aplica un test que analiza si el móvil puede ser tal (STSJ de Castilla y León 2553/2023, de 19 de junio de 2023):

- 1) Existencia de una enfermedad previa la despido.
- 2) Existencia de indicios de que el despido se basa en la enfermedad.
- 3) Analizar la justificación aportada por la empresa, a fin de dilucidar si es razonable y objetiva.<sup>95</sup>

Siguiendo esta misma línea argumentativa se pronuncian otras sentencias (como, por ejemplo; *SJdo. Social nº3 de Pamplona 926/2023, de 4 de abril de 2023*<sup>96</sup>).<sup>97</sup>

Como ejemplo casuístico en este sentido, podemos mencionar la STSJ Castilla y León 266/2024, de 5 de febrero de 2024<sup>98</sup>, la cual trata sobre un trabajador que es despedido

<sup>93</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>94</sup> *Ídem*

<sup>95</sup> Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Sentencia núm. 2553/2023, de 19 de junio de 2023. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/eaaf7e001725063aa0a8778d75e36f0d/20230810>

<sup>96</sup> Juzgado de lo Social nº3 de Pamplona. Sentencia núm. 926/2023, de 4 de abril de 2023. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/651c3012fdef6963a0a8778d75e36f0d/20230508>

<sup>97</sup> Lefebvre. (16 de febrero, 2024). Despidos nulos por discriminatorios. *El Derecho*. [NEO - Lefebvre \(elderecho.com\)](#)

<sup>98</sup> Tribunal Superior Justicia de Castilla y León. Sentencia núm. 266/2024, de 5 de febrero de 2024. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4cdb27bead0b9d45a0a8778d75e36f0d/20240228>

por imputársele una falta muy grave, consistente en apropiarse de dinero de la empresa. Aunque éste caso baja anterior al despido, queda claramente acreditada la causa del mismo, y por tanto desvirtuado el indicio de una posible discriminación.

La duda radica en analizar si, cuando la causa que alega la empresa no se demuestra suficiente para poder justificar el despido, la consecuencia directa es o no la nulidad. Pues bien, la cuestión es polémica, ya que hay tribunales que consideran que sí y otros que no. Un ejemplo en este último sentido es la STSJ de Burgos 2471/2023, de 15 de junio de 2023<sup>99</sup>, la cual falla declarando improcedente un despido que no encajaba dentro del juicio de proporcionalidad, pero respecto del cual, sí se han alegado y demostrado causas reales, desmintiéndose por tanto un móvil discriminatorio. En esta línea opinan muchos autores, que entienden que cuando se dejen sin efecto las posibles causas discriminatorias por parte de la empresa, el despido puede ser improcedente, siempre que adolezca de otros incumplimientos (véase, defectos formales).<sup>100</sup>

En conclusión, que el despido se haya producido dentro de una situación de IT no es determinante de su nulidad, sino que, en el mismo sentido que lo antes expresado, si se demuestra que el despido adolece a otras causas no discriminatorias, este será procedente (siempre que o lleve aparejado algún otro incumplimiento, claro).<sup>101</sup>

Asimismo, desarrollando lo explicado, la STSJ de Castilla y León, de 18 de diciembre de 2023<sup>102</sup>, en relación con el artículo 181.2 LRJS<sup>103</sup>, señala que es al demandante al que le corresponde acreditar y aportar aquellos indicios que dejen ver la vulneración del derecho fundamental. Añade, que la obligación del empresario de probar la justa causa del despido no implica un “relevo de la carga de la prueba”, sino que debe ser el que alega dicha discriminación el que aporta hechos que dejen entrever el posible fundamento vulnerador

---

<sup>99</sup> Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Sentencia núm. 2471/2023, de 15 de junio de 2023. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/509510b4d391c070a0a8778d75e36f0d/20230802>

<sup>100</sup> Gordo González, L. (2023). Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo. *Labos*, vol.4, Número Extraordinario “Tormenta de reformas”, pp. 103-121 <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7933>

<sup>101</sup> Gordo González, L. (2023). Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo. *Labos*, vol.4, Número Extraordinario “Tormenta de reformas”, pp. 103-121 <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7933>

<sup>102</sup> Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Sentencia núm. 5125/2023, de 18 de diciembre de 2023. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7ef2a30a9d87b643a0a8778d75e36f0d/20240226>

<sup>103</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011). [BOE-A-2011-15936](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2011-15936) Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

del derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española.<sup>104</sup> Por último, refuerza la idea mencionando un apartado de la STC 21/1992, de 14 de febrero de 1992, el cual dice que <sup>105</sup>“para imponer al empresario la carga probatoria descrita , es razonable la posición del Tribunal Supremo que rechaza que sea suficiente para ello la mera afirmación de la existencia de un despido discriminatorio o lesivo de otro derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión”.

Por último, debo traer a colación tres sentencias que me resultan relevantes, además de por otros motivos que detallaré, por pertenecer al Tribunal Superior de Justicia de nuestra Comunidad Autónoma. La primera, la Sentencia número 603/2024, de 5 de marzo de 2024, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, por lo reciente que es y por el razonamiento que sigue, el cual parte de considerar a la trabajadora “discapacitada”. Después, le otorga protección por dicha discapacidad que padece, y tras esto, señala que el despido es nulo porque vulnera normativa comunitaria (artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE<sup>106</sup> , entre otros), ya que la empresa no ha llevado a cabo ningún ajuste razonable en el puesto de trabajo de la actora, obligación que le es impuesta vía dicha normativa comunitaria al tener la trabajadora la consideración de discapacitada. Además de lo explicado, esta sentencia es reseñable por la cantidad de jurisprudencia que recopila, dibujando un panorama general muy esclarecedor (entre ella la STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22<sup>107</sup>, sobre la cual incidiré en el siguiente apartado). Para finalizar, es destacable el razonamiento que sigue el juez de instancia de este procedimiento, el cual declara la nulidad del despido, calificación posteriormente confirmada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco , razonando que “En estas condiciones, el despido está basado en la enfermedad del trabajador, y de conformidad a la normativa y a la jurisprudencia invocada es claramente discriminatorio, ya que su fundamento es la

---

<sup>104</sup> Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). [BOE-A-1978-31229 Constitución Española](#).

<sup>105</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 21/1992, de 14 de febrero de 1992. [Internet] [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 21/1992 \(tribunalconstitucional.es\)](#)

<sup>106</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [BOE.es - DOUE-L-2000-82357 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)

<sup>107</sup> Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta S.L. contra J.M.A.R., C-631/22, EU:C:2024:53.

situación de incapacidad temporal del trabajador, situación claramente asimilable a una situación de discapacidad por la cual existe una prohibición de discriminación” .<sup>108</sup> La segunda, la Sentencia núm. 1063/2024, de 30 de abril de 2024, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en la cual no voy a profundizar porque es muy similar a la anterior del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco analizada, pero la cual me interesa mencionar por lo reciente que es.<sup>109</sup>

**4. La STJUE de 18 de enero de 2024, C-631/22. La aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.**

Por la relevancia de esta sentencia, en la cual se aplica la Directiva 2000/78, del Consejo de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>110</sup>, veo conveniente hacer una especial mención de manera exclusiva tanto a ella como a dicha norma en este apartado.

En primer lugar, respecto de la SJUE 18 de enero de 2024, C-631/22<sup>111</sup>, esta trata de J.M.A.R., un trabajador de la empresa Ca Na Negreta cuyo puesto de trabajo era de conductor de camión de retirada de residuos a jornada completa. Éste sufre un accidente de trabajo en 2016 que le produce una “fractura abierta de calcáneo del pie derecho”, debido a la cual se le concede una incapacidad temporal, pero se le deniega la permanente. Pues bien, el trabajador solicita a la empresa que se le traslade de puesto de trabajo, petición a la cual ésta accede asignándole otro compatible con su nueva situación de salud.

A su vez, el trabajador recurre judicialmente la denegación de la incapacidad permanente, y el tribunal falla reconociéndole la mencionada incapacidad permanente total para su profesión habitual. Es por esto que, unos días después, la empresa le comunica su despido con arreglo al artículo 49.1 e) del Estatuto de los Trabajadores<sup>112</sup>, Por ello, y tras ser la

---

<sup>108</sup> Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sentencia núm. 603/2024, de 5 de marzo de 2024. [Internet] [REC. 110-2024-TSJPV.pdf](#)

<sup>109</sup> Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sentencia núm. 1063/2024, de 30 de abril de 2024.

<sup>110</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [BOE.es - DOUE-L-2000-82357 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)

<sup>111</sup> Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta S.L. contra J.M.A.R., C-631/22, EU:C:2024:53.

<sup>112</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). [BOE-A-2015-11430](#)

demanda que el trabajador interpone frente a dicha decisión desestimada, éste recurre, llegando el asunto al TSJ de Baleares. El TSJ Baleares, señala que el artículo que avala el despido del trabajador no ha sido adaptado a la Directiva 2000/78<sup>113</sup>, por lo que se plantea la compatibilidad de éste con la mencionada norma.

Este Tribunal plantea dos cuestiones prejudiciales que se resuelven conjuntamente, las cuales preguntan si el artículo 5 de la mencionada directiva<sup>114</sup> impide aplicar la normativa nacional que avala dicho despido automático, así como si constituye dicha aplicación una discriminación directa. El TJUE empieza por señalar que el trabajador se la ha concedido la calificación de “persona con discapacidad”, en el sentido de la mencionada directiva y su transposición a la normativa nacional. Asimismo, también señala que la normativa que menciona la empresa permite despedir al trabajador por el reconocimiento de la incapacidad permanente, pero que el hecho de que la solicitase no implica que estuviese de acuerdo y así prestase consentimiento con dicho despido.

Para resolver el asunto, el tribunal menciona varia normativa internacional, y señala que los ajustes razonales que deben hacerse no pueden implicar una carga excesiva al empresario, debiéndose tener en cuenta los costes financieros que impliquen, el volumen de negocios de la empresa etc. A su vez, señala que la normativa española que invoca la empresa es contraria al “objetivo de integración profesional de las personas con discapacidad” que refiere el artículo 26 de la Carta<sup>115</sup>. Por ello, señala que dicha regulación va en contra de la mencionada directiva, al permitir que se despidan a las personas que de manera sobrevenida devengan discapacitadas, sin llevar a cabo ajustes razonables o demostrar que éstos suponen una carga excesiva.

Es evidente el lugar que esta relevante sentencia da a la Directiva 2000/78, la cual es el punto de referencia para todos los países de la Unión Europea en términos de igualdad de trato en las relaciones laborales, por lo que explicar sucintamente ciertos puntos relevantes de la misma es más que conveniente. Esta, señala en su artículo 1 que su objeto

---

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>113</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [BOE.es - DOUE-L-2000-82357](https://boe.es/boe/BOE-A-2000-82357)  
Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

<sup>114</sup> *Ídem*

<sup>115</sup> Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea y Comisión Europea, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Unión Europea, 26 Octubre 2012, <https://www.refworld.org/es/leg/multilateral treaty/ue/2012/es/129076> [accedida 26 April 2024]

es “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato”, <sup>116</sup>lo que recuerda a lo estipulado en el preámbulo de la Ley 15/2022.<sup>117</sup>

Asimismo, en su artículo 2, se definen ciertos tipos de discriminación (como sucede en la norma que ahora analizamos), y en el artículo 5, viene el punto decisivo que da lugar a la sentencia que acabamos de analizar; “ajustes razonables para las personas con discapacidad”. En él, se señala que llevar a cabo ajustes razonables implica aplicar “las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario”. Señala que no será dicha carga excesiva cuando pueda “ser paliada” vía las medidas que el Estado miembro tenga en su política sobre discapacidades.

Explicado todo esto, cabe señalar que esta directiva no menciona la enfermedad del trabajador como causa de discriminación en el ámbito laboral, lo que deja indefensos a ciertos trabajadores que puedan desarrollarlas. Por ello, la Ley 15/2022 no solo concreta la causa de discriminación relativa la discapacidad, sino que incluye en la relación de causas que la generan a la enfermedad, la cual que va más allá de la “enfermedad discapacitante”, proveniente de la jurisprudencia del TJUE (STJUE de 11 de abril de 2013, C-335/11<sup>118</sup>).<sup>119</sup>

---

<sup>116</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [BOE.es - DOUE-L-2000-82357 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)

<sup>117</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>118</sup> Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222 .

<sup>119</sup> Terradillos Ormaetxea, E. (19 de julio, 2022). Enfermedad y discapacidad: dos posibles causas discriminatorias que protege la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. [PUBL-TERRADILLOS-BRIEF.pdf \(aedtss.com\)](#)

Por último, cabe señalar que la norma europea contiene artículos de índole similar a la Ley 15/2022, como el décimo “carga de la prueba”, o el séptimo “acción positiva y medidas específicas”, aunque esta última, en general, profundiza más en la materia.<sup>120</sup>

### 5. *Otras opiniones*

Alejándome de lo ya expuesto, considero necesario recabar opiniones disidentes. En palabras de Daniel Toscani Giménez, al no ser el derecho a la salud un derecho fundamental, ni causa de despido nulo del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores<sup>121</sup>, el despido de un trabajador en situación de IT no implica automáticamente su nulidad<sup>122</sup>.

Además, Erik Monreal Bringsvaerd, suscribiendo lo explicado por Daniel Toscani Giménez, añade que hay sentencias, como la STSJ de Asturias 361/2023, de 14 de febrero de 2023<sup>123</sup> que argumentan en su mismo sentido. Asimismo, señala que al no ser la Ley 15/2022 una ley orgánica, no se ha reconocido ningún derecho nuevo, por lo que, relacionando esta idea con su posición sobre la constitucionalidad de la ley, entiende que las causas de discriminación del artículo 14 CE<sup>124</sup> se han mantenido iguales. Siguiendo con esta narrativa y para finalizar, éste señala que en la STC 62/2008 de 26 de mayo de 2008<sup>125</sup>, se deja claro que la empresa no tiene que soportar el gasto en exceso que le supone mantener la relación laboral con aquel trabajador que está en una situación de enfermedad (teniendo en cuenta que hay ciertos intereses empresariales que la Constitución protege, como la eficiencia del trabajo, como explica la STC 118/2019, de

---

<sup>120</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [BOE.es - DOUE-L-2000-82357 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)

<sup>121</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). [BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

<sup>122</sup> Daniel Toscani Giménez. (2023). El despido durante una baja médica no es nulo automáticamente a raíz de la Ley 15/2022. [Publicación] *LinkedIn*. [DANIEL TOSCANI GIMENEZ en LinkedIn: El despido durante una baja médica no es nulo automáticamente a raíz de la...](#)

<sup>123</sup> Tribunal Superior de Justicia de Asturias. Sentencia núm. 361/2023, de 14 de febrero de 2023. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/27db1a89d8a6177ca0a8778d75e36f0d/20230308>

<sup>124</sup> Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). [BOE-A-1978-31229 Constitución Española.](#)

<sup>125</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 62/2008, de 26 de mayo de 2008. [Internet] [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 62/2008 \(tribunalconstitucional.es\)](#)

17 de octubre de 2019<sup>126</sup>), y que mirando la enfermedad desde un punto de vista funcional, no se da discriminación.<sup>127</sup>

**c. Discriminación derivada de orientación o identidad sexual, o de expresión de género.**

***1. Delimitación conceptual: ¿nuevas causas de discriminación?***

Para contestar a la pregunta de este subapartado, es preciso empezar delimitando varios de los múltiples conceptos que se barajan dentro de la teoría del género, ya que, sin esta delimitación conceptual, determinar si estas causas aportan algo nuevo es completamente imposible.

Tradicionalmente, la discriminación derivada del sexo ha sido reconocida, pero las nuevas realidades vinculadas a él complican la protección que se pretende otorgar, ya que no son en sentido estricto “sexo”. La STC 67/2022, de 2 de junio, define sexo como aquello que “permite identificar a las personas como seres vivos femeninos, masculinos o intersexuales, viene dado por una serie compleja de características morfológicas, hormonales y genéticas, a las que se asocian determinadas características y potencialidades físicas que nos definen”. El concepto de género, por su parte, es definido en la misma sentencia ya mencionada como “la identidad social de una persona basada en las construcciones sociales, educativas y culturales de los roles, los rasgos de la personalidad, las actitudes, los comportamientos y los valores que se asocian o atribuyen, de forma diferencial a hombres y mujeres, y que incluyen normas, comportamientos, roles, apariencia externa, imagen y expectativas sociales asociadas a uno u otro género”.

128

Siguiendo con las definiciones, veo lógico concretar el término “identidad de género”. La identidad de género puede definirse partiendo del concepto de identidad, que es “cómo se considera uno a sí mismo”, y desde el punto de vista del espectro del género, si se

---

<sup>126</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 118/2019, de 17 de octubre de 2019. [Internet] [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 118/2019 \(tribunalconstitucional.es\)](https://www.tribunalconstitucional.es/HJ-Resolución:SENTENCIA118/2019)

<sup>127</sup> Monreal Bringsvaerd, E. (27 de marzo, 2023). Despidos en situación de baja por IT tras la Ley 15/2022: improcedentes, no nulos, como regla general. *Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social* 28 E.-Monreal-Despido-IT.pdf ([aedtss.com](https://www.aedtss.com))

<sup>128</sup> Cano Galán, Y. (2022). Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio? *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9/2022, pp. 1-26. <https://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I20e1f4003b4311eda9b1fd9c457245f9&srguid=i0ad82d9b0000018e5bcc19665725d12d#>

percibe mujer, hombre, no binario u otros.<sup>129</sup> Asimismo, debemos relacionar con este concepto la expresión de género, que se refiere a como esa persona manifiesta en sociedad esa identidad de género.<sup>130</sup> También, otro termino muy conocido por la sociedad es la transexualidad, que se refiere a que la percepción de la identidad de género de un sujeto no coincide con el sexo asignado en su nacimiento (concepto que encaja con las personas trans- binarias y trans - no binarias). Por último, debo precisar que transexualidad y ser una persona trans- género no es lo mismo, ya que la transexualidad es dicha no identificación con el sexo asignado al nacer, mientras que una persona transexual es la que cambia su físico para que se adecue a su identidad, mediante operaciones o tratamientos.<sup>131</sup>

Centrándonos en la ley, ésta menciona la orientación o identidad sexual y la expresión de género. Empezando por las dos primeras, la redacción (“o”) hace dudar de si los utiliza como sinónimos o no. Yolanda Cano Galán dibuja dos opciones;

- En la primera, identidad sexual hace referencia al sexo, por lo que estaríamos hablando de protección respecto de transexualidad.
- En la segunda, identidad sexual estaría vinculada al género y a la orientación sexual, y no al sexo.<sup>132</sup>

Ella explica que lo más lógico sería entender identidad sexual vinculada a la protección a las personas transexuales, con un significado equivalente al de identidad de género. Por eso, concluye que no hablamos de una nueva casusa de discriminación, ya que abarca tanto la protección tradicional que se daba al sexo y a la orientación sexual, con la nueva que nace del concepto de identidad de género. La situación no está resuelta por nuestros tribunales, lo que ejemplifica la STC (Pleno) 67/2022, de 2 de junio<sup>133</sup>, ya que en ésta se

---

<sup>129</sup> De Juan Herreo, J. y Pérez Cañaveras, R. M<sup>a</sup>.(2007) . “Sexo, género y biología”, *Feminismo/s*, núm. 10, pp. 163-185 [Feminismos 10 \(ua.es\)](https://www.feminismos10.ua.es/)

<sup>130</sup> Protocolo de atención a la identidad y a la expresión de género de la Universitat de València, publicado en 2019 y disponible en [protocolo para pdf.indd \(uv.es\)](https://www.protocolo-para-pdf.indd(uv.es)) (última consulta 8 de mayo de 2024)

<sup>131</sup> Requena Montes, O. (2023). Apuntalando las bases de un derecho del trabajo con perspectiva de identidad de género?. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, pp. 1–26. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7812>

<sup>132</sup> Cano Galán, Y. (2022). Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa , condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio? *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9/2022, pp. 1-26. <https://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I20e1f4003b4311eda9b1fd9c457245f9&srguid=i0ad82d9b0000018e5bcc19665725d12d#>

<sup>133</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 67/2022, de 2 de junio de 2022. [Internet] Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 67/2022 (tribunalconstitucional.es)

señala que la identidad de género es “la identificación de una persona con caracteres definitorios del género que pueden coincidir o no hacerlo con el sexo que se le atribuye e virtud de los caracteres biológicos predominantes que presenta desde su nacimiento”, lo que deja claro que el Tribunal Constitucional separa sexo de género sin aclarar si éste último concepto debe elevarse a nueva causa de discriminación.<sup>134</sup>

Aun así, respecto del concreto concepto “identidad de género”, la Doctora concluye que, en primer lugar, éste se vincula con el género independientemente del sexo (con el que se nace o el que se adopta). Después, que el concepto lo incluyen múltiples condiciones (transexualidad, “gender-fluid” etc.), y que se puede entender que constituye una nueva causa de discriminación porque se separa de las tradicionales (el sexo y la orientación sexual). Por último, que muchos otros conceptos se engloban dentro de este término con el fin de protegerlos, aunque realmente no sean equiparables.<sup>135</sup>

Por tanto, identidad sexual no es causa nueva de discriminación, pero identidad de género sí. ¿Y expresión de género? El ensayo analizado en los párrafos anteriores hace referencia a que no es lo mismo expresión que identidad de género, porque lo característico de la segunda esa connotación de externo. Concluye que esta expresión debería encajarse dentro del concepto de identidad de género.<sup>136</sup> En mi opinión, debemos considerarla como tal por dos razones; porque no forma parte del espectro de identidad sexual, y porque el concepto de identidad de género ha sido calificado ya como nueva causa de discriminación, por lo que la exteriorización de ésta (expresión de género), debe ser de igual consideración, ya que no tiene sentido que la vertiente interior sea un concepto novedoso y la exterior uno ya contemplado. Además, porque es una causa expresada en el artículo segundo de la norma que no ha sido establecida antes como causa de discriminación del artículo 14 CE, por lo que es causa y es nueva.

Para acabar con este análisis, debo resaltar que la Doctora Cano Galán aborda el estudio de esta materia para averiguar si la protección que se otorga a las personas transexuales

---

<sup>134</sup> Cano Galán, Y. (2022). Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa, condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio? *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9/2022, pp. 1-26. <https://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I20e1f4003b4311eda9b1fd9c457245f9&sruid=i0ad82d9b000018e5bcc19665725d12d#>

<sup>135</sup> *Ídem*

<sup>136</sup> *Ídem*

en el ámbito de las discriminaciones en entorno laboral ha aumentado o no. Por ello, me parece preciso abordar las conclusiones que extrae de toda la argumentación expuesta, aplicada a la pregunta formulada. El punto de partida es preguntarse si transexualidad es causa de discriminación. Se duda de si es causa de discriminación, o es un estado o condición que está vinculada con la orientación o identidad sexual o con la expresión de género. La autora concluye que no es una causa de discriminación autónoma, ni si quiera “condiciones o estados diferenciados de los que se subsumen en cada una de las causas”, y lo hace relacionando las clásicas causas de discriminación antes explicadas con la transexualidad.<sup>137</sup>

En primer lugar, encaja dentro de la discriminación por sexo, ya que dicha protección hace referencia tanto a las personas que mantienen el sexo de nacimiento como a aquellas que se lo cambian, porque el núcleo que deriva en discriminación es el sexo. En segundo lugar, la protección que deriva de la no discriminación por razón de género respecto de la transexualidad, entraría en acción antes de que se produzca “la modificación de los elementos definidores del sexo”, esto es, cuando se adoptan roles de género de uno determinado sin llegar a haber realizado esos cambios físicos o civiles para variar de sexo. Por último, respecto de la orientación sexual, la autora entiende que, como están vinculados los conceptos identidad y orientación sexual, la protección que a la primera se le otorgue también encontraría encaje en el motivo de orientación sexual.<sup>138</sup> Opinión que no comparto, ya que a mi entender, la discriminación por orientación sexual debe ser causa completamente independiente de aquella por razón de sexo o género, ya que la raíz de la motivación es completamente diferente.

En el ensayo se concluye que la Ley 15/2022 no trae nuevas causas de discriminación de las ya establecidas, sino que lo que hace es recopilar los términos nuevos que actualicen conceptos obsoletos. Aun así, esto no lo hace con demasiado acierto, ejemplo de ellos es mencionar expresión de género y no identidad, ya que así se está limitando el ámbito de protección simplemente al externo.<sup>139</sup>

## **2. La Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 2 de junio de 2022**

---

<sup>137</sup> *Ídem*

<sup>138</sup> *Ídem*

<sup>139</sup> *Ídem*

La Sentencia del TC 67/2022 resuelve un recurso de amparo fundamentado en los conceptos aquí expuestos. El asunto habla de un trabajador que alega que, en ciertas resoluciones judiciales que menciona al principio de la sentencia, se han infringido los artículos 14 (en su vertiente de discriminación por identidad de género) y 18.1 CE (derecho a la propia imagen). Los antecedentes de hecho explican que el trabajador había sido requerido en ocasiones para que se cambiase de ropa en el trabajo, al cual a veces acudía en falda y otras en pantalón. No queda probado que esa solicitud de cambio de ropa fuese por llevar falda, sino que se hacía sin concretar. Se cesa la relación laboral con el demandante, no prologándola más allá del periodo de prueba, y este interpone demanda en materia de despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, y, tras un largo recorrido procesal, acaba el Tribunal Constitucional recabando para sí el conocimiento del asunto, ya que “concorre en el mismo una especial trascendencia constitucional (art. 50.1 LOTC<sup>140</sup>), porque el recurso plantea un problema o afecta a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no hay doctrina de este tribunal”.<sup>141</sup>

Esta sentencia es relevante porque el Tribunal Constitucional explica que es lo que se incluye en el artículo 14 CE de las mencionadas causas de discriminación relacionadas con la teoría del género. Éste señala se incluyen la identidad y la expresión de género dentro del “cajón abierto” que deja el artículo 14 CE (“cualquier otra condición o circunstancia personal o social”), vinculando este último con el derecho a la propia imagen del artículo 18.1 CE<sup>142</sup>, lo que convierte ambos conceptos en protegidos constitucionalmente.<sup>143</sup>

Asimismo, el Tribunal Constitucional desarrolla los 3 conceptos que la ley enumera y que ya he expuesto en este trabajo, ejerciendo una labor “esclarecedora” respecto a la Ley 15/2022. Acaba resolviendo que no se puede calificar el acto como discriminatorio, ya que no se observa ese “ánimo de discriminar” ni se ve “una correlación temporal clara entre el inicio del conflicto y la actuación empresarial”. Además, añade el tribunal que la

---

<sup>140</sup> Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional. (BOE núm. 239, de 5 de octubre de 1979). [BOE-A-1979-23709 Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.](#)

<sup>141</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 67/2022, de 2 de junio de 2022. [Internet] [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 67/2022 \(tribunalconstitucional.es\)](#)

<sup>142</sup> Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). [BOE-A-1978-31229 Constitución Española.](#)

<sup>143</sup> Lousada Arochena, J.F. (2022). Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, incidencia en el Derecho del Trabajo. *Revista de Jurisprudencia*, nº50. [Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación \(elderecho.com\)](#)

empresa suscribe que no puso problemas respecto de la identidad de género del trabajador ni en el momento de su contratación ni en el desarrollo de su relación laboral, además de que la empresa sí ha podido acreditar un motivo adecuado para finalizar dicha relación, que, señala el tribunal “no puede ser tachada de irracional o desproporcionada”. Por último, deja claro que no ha sido demostrado que la empresa tuviera un problema con la falda o el pantalón, por lo que no se puede fundamentar que hubiese limitado su expresión de género, discriminándole respecto de otras personas trabajadoras de la empresa.<sup>144</sup>

### **3. Breve inciso a 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**

Como breve comentario y solo respecto de lo relacionado con esta ley, debo mencionar que la Ley 4/2023, bautizada como “Ley Trans”<sup>145</sup>, incluye “las características sexuales” a la enumeración que hace la ley que nos ocupa y que acabo de explicar. Establece, además, en una misma tónica que la de esta última norma, que toda decisión laboral que afecte a una persona “con una identidad sexual autodefinida”, será nula si no tiene “una justificación objetiva clara”.<sup>146</sup>

Además de estas medidas se incluyen otras para ampliar la protección a las personas trans, pero me resultan destacables las mencionadas porque completan bastante bien lo explicado sobre la protección que la Ley 15/2022 brinda a este colectivo.

## **V. Tutela derivada de la ley**

En este epígrafe desarrollaré el Título II de la ley, que tiene por cabecera: “Defensa y promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación”. Asimismo, en su último apartado, haré mención a las disposiciones finales, transitoria y adicionales de la norma, de manera muy breve y destacando las que han sido de mi interés.<sup>147</sup>

---

<sup>144</sup>Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 67/2022, de 2 de junio de 2022. [Internet] [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 67/2022 \(tribunalconstitucional.es\)](https://www.tribunalconstitucional.es/)

<sup>145</sup> 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. (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023) [BOE-A-2023-5366](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2023-5366) Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

<sup>146</sup> ACI, Área de conocimiento e innovación. (2 de marzo, 2023). Impacto laboral de la Ley Trans y derechos LGTBI. [Cuatrecasas. Impacto laboral de la Ley Trans y derechos LGTBI \(cuatrecasas.com\)](https://www.cuatrecasas.com/)

<sup>147</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2022-11589) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

### **a. Medidas de protección y reparación**

El primer artículo del Título II es el 25, que señala cuales son las medidas de protección y reparación cuando se dan situaciones discriminatorias. Éste habla de protección previa a la discriminación tendente a la protección, de restitución e indemnización (reparación plena y efectiva), y de imposición de medidas cuando suceda un acto discriminatorio por parte de las autoridades que deben velar por el cumplimiento de la Ley 15/2022, en aras de que no vuelva a suceder.<sup>148</sup>

### **b. Consecuencias: nulidad, atribución de responsabilidad y reparación del daño.**

Entrando en materia, el artículo 26 de la norma señala que son nulos “las disposiciones, cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de la ley”.<sup>149</sup> La figura de la “nulidad absoluta” no es novedosa, sino que ya se ha visto en otro tipo de normas, como en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>150</sup>, además de que es una de las figuras contempladas y ya utilizadas en el derecho laboral. Aun teniendo ya un bagaje en nuestro ordenamiento jurídico, esta figura fue ya criticada cuando se incorporó a la Ley 15/2022, entre otros motivos, porque se entendía que no era el mejor medio para resarcir a la víctima. Por esto, podría concluirse que la víctima puede elegir entre plantear la nulidad del acto discriminatorio o no, en función de cuales sean sus intereses.<sup>151</sup>

Asimismo, el artículo 27 explica que, cuando se produzca la denominada discriminación, aquel (persona física o jurídica) que sea el responsable, deberá indemnizar a la víctima por el daño producido, ya que cuando se demuestre que se ha producido la discriminación el daño moral se presume.<sup>152</sup> Es preciso aclarar que, como bien explica José Fernando

---

<sup>148</sup> *Ídem*

<sup>149</sup> *Ídem*

<sup>150</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). [BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

<sup>151</sup> Vaquero Pinto, M.J. (2023). Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación [BOE-A-2022-11589] Aspectos Civiles. *Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 11 ,nº1, pp. 146-149. [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación \[BOE-A-2022-11589\] | AIS: Ars Iuris Salmanticensis \(usal.es\)](#)

<sup>152</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

Lousada Arochena, esa “automaticidad” no es absoluta; solo funciona respecto de los daños morales (no respecto de los físicos o materiales), y solo respecto de la presunción de que existen, esto es, que la víctima no tiene que demostrar el daño moral que lleva aparejada la discriminación, pero sí debe pedirlo, no se concede de manera directa solo con interponer la demanda.<sup>153</sup> Concretando más en profundidad esta última afirmación, como bien señala Joan Agustí Maragall, con la SJS/1 Gijón 3161/2022<sup>154</sup> nació la duda de si cabe el reconocimiento de la indemnización aun cuando no haya sido probada, ya que en ésta así se afirmaba. El mencionado magistrado, razona que, siguiendo una interpretación integradora relacionando los artículos 26, 179.3 y 183 de la LRJS<sup>155</sup>, y teniendo en cuenta los principios procesales de congruencia (“no condenar a lo que no se ha pedido”) y de prohibición de indefensión (en relación con que no se puede rebatir algo no mencionado en la demanda), la conclusión debe ser que dicha automaticidad no funciona cuando la parte afectada por la discriminación no ha solicitado tal tipo de reparación.<sup>156</sup>

Por último, señala el mismo artículo 27, que dicho daño moral se valorará en función de si la discriminación radica en una o varias causas provenientes de la ley, además de en función de “la lesión efectivamente producida”, en lo que influirá si ésta se ha difundido y “la audiencia del medio” mediante el que se haya efectuado dicha discriminación. El apartado dos del mismo artículo establece que el castigo será de igual forma para el empresario que haya llevado a cabo dicha discriminación, como para aquel que no haya establecido las medidas necesarias para que no suceda en su empresa, cuando por ello se haya producido.<sup>157</sup>

---

<sup>153</sup> Lousada Arochena, J.F. (2023). Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 8, nº1, pp.13-35. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i01.02>

<sup>154</sup> Juzgado de lo Social nº1 Gijón. Sentencia núm. 3161/2022 de 15 de noviembre de 2022. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/392f3aad1c9c8a07a0a8778d75e36f0d/20221220>

<sup>155</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011). [BOE-A-2011-15936 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.](#)

<sup>156</sup> Agustí Maragall, J. (2023). El despido por enfermedad o condición de salud: puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales). *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de los Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. Nº. 243 (18- 36) [Revista-Jurisdiccion-Social-Abril-2023.pdf](#) (juecesdemocracia.es)

<sup>157</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

Por tanto, de los artículos 26 y 27, así como del 25 de la Ley 15/2022, se deriva que las consecuencias de la producción de dicha discriminación son; la nulidad del acto, la obligación de reparar a la víctima de éste (indemnización y restitución), y la atribución de responsabilidades de distinta índole.

### **c. Legitimación y carga de la prueba; novedades procesales**

En primer lugar, para responder a la pregunta de quién está legitimado para iniciar el procedimiento de defensa de la víctima frente a la situación discriminatoria sufrida, la norma contiene una previsión novedosa en relación con el panorama anterior; además de las propias víctimas de discriminación, el artículo 29 de la ley señala que aquellas personas que hayan prestado autorización expresa y pertenezcan a una de las siguientes asociaciones u organizaciones, pueden ver su derecho defendido procesalmente por éstas, en los términos que las leyes procesales determinen. Las organizaciones que menciona la ley son las siguientes; sindicatos, partidos políticos, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias, y por último, las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tenga entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos (con ciertos requisitos en el caso de éstas últimas).<sup>158</sup> Estas previsiones han dejado en la doctrina dos conclusiones; que la previsión de legitimación procesal establecida en la norma toma como modelo el artículo 11.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), y que no se reconoce legitimación al Ministerio Fiscal, como si lo prevé la LEC en su artículo 15.1<sup>159</sup>, respecto de los asuntos de consumo.<sup>160</sup> Asimismo, es destacable que la LEC no aclara qué pasa con esa autorización que debe conceder la víctima para facultar a las organizaciones mencionadas a iniciar el proceso cuando haya más de una, esto es cuando la parte afectada sea una colectividad<sup>161</sup>. Hay autores que resuelven explicando que el artículo de la LEC deja entrever que es obligatorio obtener esa autorización siempre, pero que no es preceptivo

---

<sup>158</sup> *Ídem*

<sup>159</sup> Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. (BOE núm. 7, de 8 de enero del 2000). [BOE-A-2000-323 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.](#)

<sup>160</sup> Cordón Moreno, F.J. (28 de Julio , 2022). Las novedades procesales contenidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la no discriminación. *Gomez Acebo & Pombo. Analisis novedades procesales.pdf (ga-p.com)*

<sup>161</sup> Martín Payá, V. (2023). El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el proceso civil. En F. Jiménez, J. Banacloche y F. Gascón Inchausti (dirs.). *Logros y retos de la Justicia civil en España* , (pp. 223-240). Tirant lo Blanch.

que todos y cada uno de ellos la otorguen, sobre todo cuando el número de víctimas es muy elevado, aunque “esos afectados serán llamados al proceso”.<sup>162</sup>

Siguiendo con la legitimación activa, no está de más analizar el mencionado artículo 11 bis LEC, que tiene por título “legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación”, y es modificado mediante la disposición adicional segunda de la Ley 15/2022.<sup>163</sup> En su apartado 1, se menciona a las víctimas, a las entidades ya enumeradas, y, además, a la Autoridad Independiente para la igualdad de trato y la No Discriminación, figura que analizaré y detallaré más adelante. En el apartado 2, se señala qué entidades son las competentes para defender la igualdad y proteger a las víctimas cuando estas sean de un número no determinable o de “difícil determinación”, enumerando a las organizaciones/asociaciones ya mencionadas, pero delimitando su ámbito de actuación (por ejemplo, se señala que, respecto de las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las legitimadas son aquellas más representativas), añadiendo que esta previsión es “sin perjuicio en todo caso de la legitimación individual de aquellas personas afectadas que estuviesen determinadas”.<sup>164</sup> Por concluir con el asunto, es relevante el artículo 222.3 LEC<sup>165</sup>, ya que contiene una previsión respecto de los supuestos de colectividad de víctimas. Declara la extensión del efecto de cosa juzgada a aquellas víctimas que no hayan intervenido en el proceso, teniendo legitimación para ello.<sup>166</sup>

En segundo lugar, respecto de la carga de la prueba, el artículo 30 de la norma declara su inversión, es decir, que establece la suficiencia de que el trabajador aporte indicios de dicha discriminación para que deba ser el demandado quien deba probar la justificación y proporcionalidad de la medida o acto que se impugne. También se prevé en su apartado segundo, la posibilidad de que el órgano judicial o administrativo solicite informe de los organismos que tengan competencia en materia de igualdad. Por último, el apartado de 3

---

<sup>162</sup> Rodríguez Álvarez, A.(2023). La tutela procesal en la Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *IgualdadES*, vol. 9, pp. 175-204 <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.06>

<sup>163</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2022-11589) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

<sup>164</sup> Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. (BOE núm. 7, de 8 de enero del 2000). [BOE-A-2000-323](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2000-323) Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

<sup>165</sup> *Ídem*

<sup>166</sup> Rodríguez Álvarez, A.(2023). La tutela procesal en la Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *IgualdadES*, vol. 9, pp. 175-204 <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.06>

establece la inaplicabilidad de la previsión del apartado primero ni a “los procesos penales ni a los procedimientos administrativos sancionadores, ni a las medidas adoptadas y los procedimientos tramitados al amparo de las normas de organización, convivencia y disciplina de los centros docentes”.<sup>167</sup>

Esta previsión básicamente lo que hace es aplicar la doctrina jurisprudencial relativa a carga de la prueba en procesos donde se han vulnerado derechos fundamentales a los supuestos de protección de la igualdad, lo que ha visto reflejo en este artículo y en la modificación del artículo 217.5 LEC<sup>168</sup> que establece la norma en su disposición final segunda.<sup>169</sup> ¿Por qué esta inversión de la carga? El fundamento radica en que probar la raíz discriminatoria de un acto o decisión es una tarea casi imposible, ya que la persona que la acomete no expresa en público ser esa su motivación, en la mayoría de los casos, deviniendo en una “probatio diabolica”. Asimismo, se debe sumar a esta dificultad lo que se ha denominado por algunos autores “el polimorfismo de la conducta discriminatoria”, que engloba la idea de que no existe un mismo fundamento o núcleo en los distintos posibles actos discriminatorios, por lo que se incrementa la dificultad de reconocerlos y, en consecuencia, de demostrarlos. Los tribunales españoles fueron conscientes de esta situación y desde la STC 38/1981, de 23 de noviembre de 1981<sup>170</sup>, se empezó a trabajar en aras de mejora hasta llegar al punto actual.<sup>171</sup>

Para finalizar con esta cuestión, cabe señalar que, respecto de los despidos derivados de situación de incapacidad temporal, se entiende obligatorio que la víctima aporte como indicio el conocimiento por parte del empresario de dicha situación, sin necesidad de que se conozca la enfermedad o accidente que la ha generado. Aun así, este indicio no sería suficiente para entender que funciona el mecanismo de inversión de carga de la prueba, sino que dependerá de los elementos circunstanciales que envuelvan el asunto, que deben

---

<sup>167</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>168</sup> Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. (BOE núm. 7, de 8 de enero del 2000) [BOE-A-2000-323 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.](#)

<sup>169</sup> Cordón Moreno, F.J. (28 de Julio , 2022). Las novedades procesales contenidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la no discriminación. *Gomez Acebo & Pombo. Analisis novedades procesales.pdf (ga-p.com)*

<sup>170</sup> Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 38/1981, de 23 de noviembre de 1981. [Internet] [Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 38/1981 \(tribunalconstitucional.es\)](#)

<sup>171</sup> Rodríguez Álvarez, A.(2023). La tutela procesal en la Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *IgualdadES*, vol. 9, pp. 175-204 <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.06>

ser valorados en el “juicio indiciario” que lleva a cabo el juez, aunque, es conveniente apuntar, tampoco es necesario que de esos indicios devenga una “sospecha fundada”. También, debo recordar lo antes explicado con relación a los supuestos en que, si acredita la empresa de manera suficiente los motivos de la medida disciplinaria, aunque se hayan apreciado indicios de discriminación y cuando el despido no pueda calificarse de procedente, se catalogará como improcedente.<sup>172</sup>

#### **d. Tutela judicial y Ministerio Fiscal**

Siguiendo con la tutela que pretende otorgar la Ley 15/2022 a las víctimas de desigualdad, el artículo 28 de la misma señala que la tutela de carácter judicial estará formada por: las medidas que se requieran para que acabe dicha discriminación (pudiendo acordarse medidas cautelares “dirigidas a la prevención de violaciones inminentes o ulteriores”), la restitución a la víctima en el derecho que le ha sido vulnerado (señala la ley que esto debe hacerse “con independencia de su nacionalidad, de si son mayores o menores de edad o de si disfrutaban o no de residencia legal”) y una indemnización por los daños y perjuicios que se hayan producido.<sup>173</sup>

Respecto del Ministerio Fiscal, de manera sucinta, destaco el artículo 32 de la ley, el cual señala que aquellos apartados especializados en delitos de odio del órgano provincial del Ministerio Fiscal deben iniciar los procedimientos penales que sean necesarios para, según dice el artículo “la investigación y persecución de comportamientos discriminatorios” que se hayan producido en “su ámbito respectivo”. En el apartado 2 del mismo artículo, señala que las administraciones publicas también tienen facultad de comunicar a dicho órgano cualquier situación discriminatoria que conozcan y de la que pueda generarse responsabilidad penal.<sup>174</sup> Es reseñable que la norma no impone una obligación a la administración pública de comunicar y “denunciar” cualquier situación discriminatoria que conozca, sino que lo que la norma le otorga es una simple facultad,

---

<sup>172</sup> Agustí Maragall, J. (2023). El despido por enfermedad o condición de salud: puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales). *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de los Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. Nº. 243 (18- 36) [Revista-Jurisdiccion-Social-Abril-2023.pdf](#) (juecesdemocracia.es)

<sup>173</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>174</sup> *Ídem*

que puede ejercer o no. ¿Como pueden trabajar en contra de una discriminación que no están obligados a denunciar?

#### **e. Tutela administrativa**

Respecto de la tutela administrativa que prevé la Ley, el artículo 31 señala que es obligación de las Administraciones Públicas iniciar un expediente administrativo cuando en el ejercicio de sus funciones tenga constancia de un suceso discriminatorio, además de tomar las medidas que sean necesarias tanto para investigar el hecho como para eliminarlo, siempre que sea competente. Si no lo es, tiene el deber de comunicar dicha discriminación a la administración que lo sea.<sup>175</sup> Esto se pone en contraste con lo antes explicado en relación con el procedimiento penal, el cual no debe iniciar la administración pública si conoce una situación discriminatoria, mientras que, como acabamos de señalar, el administrativo sí. Sería más lógico, en mi opinión, que si la administración pública conoce una actuación discriminatoria en ejercicio de sus funciones tenga la obligación de iniciar tanto el procedimiento administrativo como el penal, ya que esto garantizaría una protección más absoluta a las víctimas de discriminación. Asimismo, el mismo artículo en su apartado 2, regula la legitimación activa colectiva en los mismos términos que los previstos en el artículo 29 para el procedimiento penal (menos en el caso de los partidos políticos y las asociaciones empresariales, a los que no se les menciona para participar del administrativo).<sup>176</sup>

Otra de las novedades que resultan relacionadas con esta tutela administrativa que ahora nos ocupa es el Título IV de la norma, que tiene por cabecera “Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación”. Este título, comienza señalando el ámbito de aplicación y la aplicación preferente de ciertas normas, sobre lo que no entraré.

Entrando en materia de infracciones, empieza el artículo 47 clasificándolas en leves, graves o muy graves, estableciéndose que se entiende por cada una en los siguientes artículos, y graduándose cada una de las categorías. Las sanciones que se establecen son multas que oscilan entre los 300 y los 500.000 euros, en función de cómo se hayan clasificado, y cuya recaudación será para “la promoción de la sensibilización para la igualdad de trato y no discriminación y lucha contra la intolerancia”, lo que me ha

---

<sup>175</sup> *Ídem*

<sup>176</sup> *Ídem*

resultado interesante. A su vez, el artículo 49 contiene criterios para graduar la infracciones, con el fin de garantizar el principio de proporcionalidad (“intencionalidad de la persona infractora”, “naturaleza de los daños causados”...).<sup>177</sup>

Me resulta curiosa la previsión que contiene el artículo 50, la cual consiste en la posibilidad de que, en las sanciones muy graves, se impongan ciertas sanciones accesorias, mencionadas en la norma. Además, el mismo artículo, prevé que en el caso de las sanciones que no sean muy graves, se pueda sustituir la sanción económica por una acción que este enfocada a la sensibilización sobre igualdad o a la reparación del daño provocado. La restante regulación versa sobre prescripción, competencia y otros temas procesales.<sup>178</sup>

Ignacio González del Rey Rodríguez, plantea la problemática de encajar el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)<sup>179</sup> con la Ley 15/2022<sup>180</sup>, ya que en la primera no se prevén ni las nuevas formas de discriminación ni las nuevas causas previstas en la segunda. Se señala que quizá las formas puedan tener encaje en el concepto general de discriminación, pero respecto de las causas, la LISOS<sup>181</sup> no contiene una cláusula abierta, por lo que sin previsión expresa son de difícil encaje (salvo, señala, en las discriminaciones por represalia). Asimismo, se duda también, cómo se puede responsabilizar a aquel trabajador que lleve a cabo una discriminación, ya que, aunque en

---

<sup>177</sup> *Ídem*

<sup>178</sup> *Ídem*

<sup>179</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000). [BOE-A-2000-15060 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.](#)

<sup>180</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>181</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000). [BOE-A-2000-15060 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.](#)

el ET pueda encajar vía falta disciplinaria (artículo 54)<sup>182</sup>, en la Ley 15/2022<sup>183</sup> no se contiene previsión expresa, salvo la derivación de responsabilidad resarcitoria administrativa a la empleadora. Aun así, no se puede descartar que esa doble sanción pudiese darse, al igual que un trabajador puede ser castigado penalmente y también disciplinariamente por el empresario, en el ámbito de la empresa privada. En el caso de la empresa pública, se podría entender que sí concurre el mismo fundamento en la sanción disciplinaria y en la administrativa; el interés público (lo que no se puede compartir en el caso de la empresa privada), por lo que no podría castigarse mediante las dos vías, debido al principio de *non bis in idem*. Se puede entender que, en este último caso, la Ley 15/2022, en su artículo 52.3<sup>184</sup>, establece una prioridad de la sanción disciplinaria frente a la antidiscriminatoria<sup>185</sup>

Por último, es reseñable que en la disposición final cuarta se establece la modificación de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, añadiendo un apartado nuevo (el 3 bis)<sup>186</sup>, que habla de la inversión de la carga de la prueba en los términos ya expresados para el procedimiento judicial. Con esta previsión y las ya hechas con anterioridad, se puede observar que algunas de las novedades introducidas para el procedimiento judicial se reflejan también en el administrativo.<sup>187</sup>

#### **f. Tutela institucional; Autoridad Independiente para la Igualdad y No Discriminación**

---

<sup>182</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). [BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

<sup>183</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>184</sup> *Ídem*

<sup>185</sup> González del Rey Rodríguez, I. (2023). Garantías judiciales y administrativas de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo en la Ley 15/2022. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 8(2), 9-31. <https://doi.org/10.20318/femeris.2023.7783>

<sup>186</sup> Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. (BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015). [BOE-A-2015-10565 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.](#)

<sup>187</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

Respecto de la tutela institucional, para la defensa de la igualdad la Ley 15/2022 crea (en el ámbito de la Administración del Estado) la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, vía artículo 40. En este, además, se señala que su función es , de manera genérica, ser la “encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos competencia del Estado previstos en esta ley, tanto en el sector público como en el privado”, enumerándose además otras específicas , (como ser la que oriente y asista a aquellas personas víctimas de discriminación) conteniendo al final de dicha enumeración una cláusula abierta para que otra ley o reglamento pueda otorgarle otra serie de funciones. El resto del articulado señala el régimen jurídico de ésta, así como detalles sobre su funcionamiento.<sup>188</sup>

Aunque esta ley entro en vigor hace dos años, y ésta daba de plazo 6 meses (disposición adicional primera) para su creación,<sup>189</sup> la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y no discriminación todavía no se ha creado, aunque la actual ministra de igualdad, Ana Redondo, aseguraba el pasado 21 de marzo que esta creación se producirá “en los próximos meses”.<sup>190</sup> Asimismo, hay varias voces que la consideran un requisito fundamental para la plena aplicación de la Ley 15/2022, entre ellas la Alianza por la Ley de Igualdad de Trato, la cual está formada por varias organizaciones que se dedican a la lucha contra la discriminación y que son referentes en este ámbito <sup>191</sup>, y el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), habiendo denunciado este último ante el Defensor del Pueblo este retraso.<sup>192</sup>

Por último, no puedo dejar de mencionar dos aspectos; los riesgos que conlleva su creación , por ejemplo, creer que la función de esta autoridad es llevar a cabo políticas públicas tendentes a conseguir dicha igualdad, cuando es la administración del estado

---

<sup>188</sup> *Ídem*

<sup>189</sup> *Ídem*

<sup>190</sup> EFE. (21 de marzo, 2024). Redondo espera crear la autoridad independiente de igualdad de trato en los próximos meses. *ABC*. [Redondo espera crear la autoridad independiente de igualdad de trato en los próximos meses \(abc.es\)](https://www.abc.es/redondo-espera-crear-la-autoridad-independiente-de-igualdad-de-trato-en-los-proximos-meses-abc-es)

<sup>191</sup> Accem. (26 de mayo, 2023). La Alianza por la Ley de Igualdad de Trato reclama la creación urgente de la Autoridad Independiente. *Accem*. [La Alianza por la Ley de Igualdad de Trato reclama al Gobierno que demuestre su compromiso real contra el racismo y la discriminación con la creación de la Autoridad Independiente \(accem.es\)](https://www.accem.es/la-alianza-por-la-ley-de-igualdad-de-trato-reclama-al-gobierno-que-demuestre-su-compromiso-real-contr-a-el-racismo-y-la-discriminacion-con-la-creacion-de-la-autoridad-independiente)

<sup>192</sup> Europa Press. (26 de marzo, 2024). El CERMI denuncia ante el Defensor del Pueblo el retraso en crear la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato. *COPE*. [El CERMI denuncia ante el Defensor del Pueblo el retraso en crear la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato - Sociedad - COPE](https://www.cope.es/el-cer-mi-denuncia-ante-el-defensor-del-pueblo-el-retraso-en-crear-la-autoridad-independiente-para-la-igualdad-de-trato)

quien tiene esa obligación, o el hecho de que este limitada su actuación al ámbito de competencia del Estado, teniendo cuenta que muchos de los ámbitos de aplicación de la norma son de competencia autonómica, lo que conlleva que no entren dentro de la competencia de la Autoridad. En segundo lugar, que este organismo cumple con la normativa Europea que impone la obligatoriedad de designar órganos que tengan función de garantizar o velar por la igualdad y no discriminación.<sup>193</sup>

#### **g. Medidas de acción positiva y la atención, apoyo e información a las víctimas de la discriminación**

De modo breve debido a la extensión limitada de este trabajo, señalaré los aspectos más interesantes a mi opinión de las medidas de acción positiva que establece la ley, las cuales se encuentran reguladas en el Capítulo II del Título II de la misma. Antes de comenzar con la exposición, veo oportuno explicar qué es una medida de acción positiva; es un “concepto paraguas” porque se definen en relación con su fin, que es conseguir la igualdad, por lo que dentro del término pueden englobarse diferentes fórmulas. Además, cabe señalar que la Ley 15/2022 habla de medidas de acción positiva no buscando imponer nuevas obligaciones, sino buscando incentivar la creación de éstas.<sup>194</sup>

El artículo 33 establece la obligación de los poderes públicos de llevar a cabo la búsqueda de la igualdad mediante la implantación de medias de acción positiva. Además, añade de manera facultativa para las empresas (en contraposición a la obligación de los poderes públicos), de llevar a cabo “acciones de responsabilidad social”, que pueden ser de distinta índole; económico, comercial etc. , otorgando un papel a la representación de los trabajadores en la adopción de éstas. Asimismo, los artículos 34 y 35 hablan de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y la No discriminación y de la colaboración entre las administraciones públicas.<sup>195</sup>

---

<sup>193</sup> Sola Barleycorn, I. (2023). La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato: su encaje en la legislación de la Unión Europea. Riesgos y oportunidades de su puesta en marcha. *IgualdadES*, 9, 279-314 . <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.09>

<sup>194</sup> Sánchez-Girón Martínez, B. (2023). El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la Ley 15/2022 . *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 8(2), 52-74. <https://doi.org/10.20318/femeris.2023.7785>

<sup>195</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2022-11589) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Los artículos 36, 37, 38 y 39 mencionan, para mí, las verdaderas medidas de acción positiva, que son las estadísticas y estudios, las subvenciones públicas y contratación, la formación y el diálogo con las organizaciones no gubernamentales.<sup>196</sup>

Respecto de la atención, apoyo en información a las víctimas de la discriminación e intolerancia, es el Título V el que se encarga de su regulación, mediante los artículos 53 y 54, que son con los que concluye la ley antes de comenzar con las disposiciones. De éstos destaco la previsión del artículo 53.3, que señala que se diferenciarán los casos en los que la discriminación se haya producido vía redes sociales o mediante los medios telemáticos, lo que me resulta muy útil teniendo en cuenta que la libertad y el anonimato de las redes sociales son el caldo de cultivo perfecto que hace que todos los días se puedan leer verdaderas barbaridades, con impunidad absoluta para quien las escribe.<sup>197</sup>

#### **h. Disposiciones finales, transitoria y adicionales**

Como bien he apuntado al empezar este epígrafe, mencionaré de manera expés las disposiciones adicionales, transitoria y finales que establece la norma y que a mi parecer son más interesantes, a modo de conclusión con el análisis del articulado.

Destaco de las disposiciones de la norma principalmente tres; en primer lugar, la disposición adicional sexta, que regula la obligatoriedad de que la Autoridad para la Igualdad de Trato y la No Discriminación presente un informe un año después de que empiece a funcionar, sobre que normas (tanto de rango de ley como reglamentarias) así como qué prácticas administrativas son contrarias a la Ley 15/2022, con el objetivo de que se transmita a las Cortes Generales y al Gobierno de España, a fin de que dichas discriminaciones desaparezcan. En segundo lugar, la disposición transitoria única, que señala que los procedimientos administrativos y judiciales que hubiesen sido iniciados antes de que entrase en vigor la norma cuyo análisis nos ocupa, deben tramitarse bajo la aplicación de la regulación anterior, ya que la actual no se les aplicará. Por último, la disposición final primera, que modifica la Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la

---

<sup>196</sup> *Ídem*

<sup>197</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

sociedad de la información y comercio electrónico<sup>198</sup>, para establecer que, cuando sea necesario, se podrán suspender ciertos servicios, así como quitar ciertos datos para proteger a las víctimas de las discriminaciones establecidas en la norma.<sup>199</sup>

## VI. Opiniones a favor y en contra

Aunque a mi parecer (y de parte de la doctrina, como en las siguientes líneas señalaré) la ley es adecuada por proteger ciertos aspectos discriminatorios que la realidad de nuestros días refleja, además de que también es completamente oportuna por el momento jurisprudencial y legislativo comunitario en el que en materia de igualdad no encontramos, hay muchas críticas que han aparecido tras su promulgación.

En primer lugar, citaré a Salvador del Rey Guanter, el cual se refiere a esta norma cuando habla de “paralaboralidad”, término que hace referencia a aquellas disposiciones que no son estrictamente laborales, pero que tienen incidencia en esta rama del derecho. Para él, la aprobación de este tipo de normas (como la que nos ocupa), se debe a varios motivos, como, por ejemplo, la intensificación regulatoria, señalando que desde la promulgación de la ley objeto de este análisis, ha habido una ola de normas de este tipo. Asimismo, señala que, además de motivos, hay consecuencias respecto de las leyes “paralaborales”, como; el escape del diálogo social (ya que no se ha producido debate con los interlocutores sociales para su promulgación) o el incremento del conflicto entre normas derivado del mayor número de éstas (incrementada debido la complejidad de las normas “paralaborales”, en el sentido de que influyen y abarcan distintos ordenes jurídicos).<sup>200</sup>

Además, esta norma ha sido criticada por “tener un problema grave de enfoque”, en palabras de Antonio Álvarez del Cuvillo. Éste critica principalmente un aspecto de la norma; que no se define el concepto de discriminación, sino solo sus tipos. Considera que este error tiene como consecuencia la mención que se hace en la norma de

---

<sup>198</sup> Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico. (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2002). [BOE-A-2002-13758 Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.](#)

<sup>199</sup> Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). [BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.](#)

<sup>200</sup> Del Rey Guanter, S. (22 de marzo, 2023). La reciente intensificación de la “paralaboralidad” normativa: algunas causas y consecuencias. *Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. [25\\_DELREY\\_para-laboraldiad.pdf \(aedtss.com\)](#)

“justificación de la diferencia de trato” (la cual califica de muy grave), cuando la prohibición de discriminación es un mandato taxativo reflejado en la constitución. Para él, si se permitiese esa ponderación, se dejaría una puerta abierta para que los grupos más fuertes puedan justificar ciertas diferencias de trato.<sup>201</sup> Por último, se ha criticado mucho la inseguridad que ha producido esta norma debido a la disparidad de criterios jurisprudenciales, principalmente en los despidos en situación de IT, pero también en otras materias, como la retribución variable.<sup>202</sup>

Aun así, esta norma no ha recibido solo críticas negativas, sino que ha sido calificada como “marco regulatorio básico”, en palabras de Antonio Álvarez del Cuvillo, ya que según él la regulación en materia de igualdad, solo era completa en materia de igualdad de género y de derechos de las personas con discapacidad, y respecto de las demás causas de discriminación ésta era “insuficiente, dispersa y asistemática”.<sup>203</sup> En el mismo sentido, el magistrado Joan Agustí Margall expresaba un mes después de la publicación de la norma que había sido “la mayor alegría legislativa” que había sentido desde la promulgación de la Constitución de 1978.<sup>204</sup>

## VII. Conclusiones

Estas conclusiones son un estricto resumen de la opinión que del estudio de esta norma he formado, por lo que son completamente personales, formadas vía aquellos estudiosos que con tanta exhaustividad han analizado la norma.

En primer lugar, me resulta una norma lógica. Lógica en dos aspectos, el primero, porque la regulación y jurisprudencia europeas estaban pidiendo un cambio en la protección que se le daba a la enfermedad, y después, por la evolución social que como país hemos

---

<sup>201</sup> Álvarez del Cuvillo, A. (18 de julio, 2022). La Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque. *Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. [antonio-cubillo.pdf \(aedtss.com\)](#)

<sup>202</sup> Martín Estebaranz, E. (16 de julio, 2023). Desde “regañar” al legislador a disparidad de criterios: un año de caos en los despidos de baja por IT tras la Ley 15/2022. *Economist & Jurist*. [Desde "regañar" al legislador a disparidad de criterios: un año de caos en los despidos de baja por IT tras la Ley 15/2022 | E&J \(economistjurist.es\)](#)

<sup>203</sup> Álvarez del Cuvillo, A. (18 de julio, 2022). La Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque. *Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. [antonio-cubillo.pdf \(aedtss.com\)](#)

<sup>204</sup> Agustí Maragall, J. (2022). La nueva Ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: el fin de la anomalía. *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de los Social de Jueces y Jueces para la Democracia*. Nº. 235 (5- 20) [Revista-Social-Julio-2022.pdf \(juecesdemocracia.es\)](#)

experimentado estos últimos años. No podemos dejar de lado que existen realidades diferentes en el espectro del género de las que no se había oído hablar hasta ahora, por lo que tras el reconocimiento social y la información que se intenta prestar desde plataformas sociales, la legislación era el broche que debía permitir hacer estructural (en el sentido de parte de la estructura que somos como sociedad), dicha diversidad. Aun así, considero que, en lo relativo a este último aspecto, la norma no utiliza los términos adecuados que dejen claro el concepto, engloben y otorguen una protección completa tanto a la identidad de género como a la identidad sexual.

En segundo lugar, me resulta muy acertada la regulación procesal que contiene, ya que se adapta al proceder procesal en casos de protección de derechos fundamentales, y ayuda a proteger de manera eficiente a las víctimas.

En tercer lugar, la considero demasiado abstracta en ciertos puntos, sobre todo en el apartado relativo a las medidas de acción positiva y a la atención a las víctimas, ya que impone unas obligaciones genéricas a los poderes públicos sin concretar más allá.

Para concluir, tres son los aspectos que considero deben mejorarse en lo relativo a esta ley; en primer lugar y para mi más importante por la densidad de asuntos, el Tribunal Supremo debe pronunciarse sobre que calificación merece el despido en situación de IT, ya que es necesario sentar un criterio que acabe con la inseguridad jurídica principal que ha causado esta ley. En segundo lugar, reformar los términos en los que se menciona la identidad sexual y de género, por los motivos más arriba referenciados, y por último, crear la Autoridad Independiente para la igualdad de trato y no discriminación cuanto antes, ya que coincido con aquellos que piensan que es una parte fundamental del mecanismo de funcionamiento de esta norma.

## Referencia

Accem. (26 de mayo, 2023). La Alianza por la Ley de Igualdad de Trato reclama la creación urgente de la Autoridad Independiente. *Accem*. [La Alianza por la Ley de Igualdad de Trato reclama al Gobierno que demuestre su compromiso real contra el racismo y la discriminación con la creación de la Autoridad Independiente \(accem.es\)](#)

ACI, Área de Conocimiento e Innovación. (18 de julio, 2022). Nueva ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Cuatrecasas*. [Ley 15/2022 - Nueva ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación \(cuatrecasas.com\)](#)

ACI, Área de conocimiento e innovación. (2 de marzo, 2023). Impacto laboral de la Ley Trans y derechos LGTBI. *Cuatrecasas*. [Impacto laboral de la Ley Trans y derechos LGTBI \(cuatrecasas.com\)](#)

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. Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, vol. 16, p. 67 [La discriminación por motivos de salud ante la contratación laboral y el despido. Estado de la cuestión tras la Ley 15/2022 \(boe.es\)](#)

Agustí Maragall, J. (2022). La nueva Ley 15/2022 integral para la igualdad y no discriminación y el despido por enfermedad o condición de salud: el fin de la anomalía. *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de los Social de Juezas y Jueces para la Democracia*. Nº. 235 (5- 20) [Revista-Social-Julio-2022.pdf \(juecesdemocracia.es\)](#)

Agustí Maragall, J. (2023). El despido por enfermedad o condición de salud: puntos críticos a la vista de los primeros pronunciamientos (doctrinales y judiciales). *Jurisdicción social. Revista de la Comisión de los Social de Juezas y Jueces para*

*la Democracia*. Nº. 243 (18- 36) [Revista-Jurisdiccion-Social-Abril-2023.pdf](#)  
([juecesdemocracia.es](#))

Alonso Arana, M. (2022). La nueva Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación. *Aranzadi digital*, nº 1/2022 parte Estudios y comentarios. [La nueva Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación | Aranzadi Insignis \(oclc.org\)](#)

Álvarez del Cuvillo, A. (18 de julio, 2022). La Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque. *Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. [antonio-cubillo.pdf \(aedtss.com\)](#)

Blázquez Agudo, E. M., & Pérez del Prado, D. (2022). La Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación: un gran paso de final incierto. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 7(3), 4-6. <https://doi.org/10.20318/femeris.2022.7148>

Cano Galán, Y. (2022). Discriminación por transexualidad en el empleo: ¿nueva causa , condición o estado objeto de protección tras la Ley 15/2022, de 12 de julio? *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 9/2022, pp. 1-26. <https://experto.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I20e1f4003b4311eda9b1fd9c457245f9&srguid=i0ad82d9b0000018e5bcc19665725d12d#>

Cordón Moreno, F.J. (28 de Julio , 2022). Las novedades procesales contenidas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la no discriminación. *Gomez Acebo & Pombo*. [Análisis novedades procesales.pdf \(ga-p.com\)](#)

Daniel Toscani Giménez. (2023). El despido durante una baja médica no es nulo automáticamente a raíz de la Ley 15/2022. [Publicación] *Linkedin*. [DANIEL](#)

TOSCANI GIMENEZ en LinkedIn: El despido durante una baja médica no es nulo automáticamente a raíz de la...

De Juan Herreo, J. y Pérez Cañaveras, R. M<sup>a</sup>.(2007) . “Sexo, género y biología”, *Feminismo/s*, núm. 10, pp. 163-185 [Feminismos 10 \(ua.es\)](#)

Del Rey Guanter, S. (22 de marzo, 2023). La reciente intensificación de la “paralaboralidad” normativa: algunas causas y consecuencias. *Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. [25 DELREY paralaboraldiad.pdf \(aedtss.com\)](#)

De Lorenzo García, R. (2013). La Comisión para el Diálogo Civil con la Plataforma del Tercer Sector: una novedad en el panorama español. *Revista Española del Tercer Sector*, nº 25, (203-212). [RETS 25 Tripas.indd \(congreso.es\)](#)

EFE. (21 de marzo, 2024). Redondo espera crear la autoridad independiente de igualdad de trato en los próximos meses. *ABC*. [Redondo espera crear la autoridad independiente de igualdad de trato en los próximos meses \(abc.es\)](#)

Europa Press. (26 de marzo, 2024). El CERMI denuncia ante el Defensor del Pueblo el retraso en crear la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato. *COPE*. [El CERMI denuncia ante el Defensor del Pueblo el retraso en crear la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato - Sociedad - COPE](#)

Galván Ortuño, M.J. (2022). *El VIH en el ámbito laboral*. [Trabajo de Fin de Máster, Universidad de Alcalá de Henares] e\_Buah [Microsoft Word - TFM Borrador Entero2 \(uah.es\)](#)

García - Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina J.R. (2017). Redefiniendo el concepto de discriminación: la enfermedad como discapacidad. *Revista de Información Laboral* . nº 11/2017 parte Editorial. [la enfermedad como discapacidad | Aranzadi Insignis \(oclc.org\)](#)

- Grau Pineda , C. (2023). La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. La inclusión de nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 8(2), 32-51. <https://doi.org/10.20318/femeris.2023.7784>
- González del Rey Rodríguez, I. (2023). Garantías judiciales y administrativas de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo en la Ley 15/2022. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 8(2), 9-31. <https://doi.org/10.20318/femeris.2023.7783>
- Gordo González, L. (2023). Enfermedad y discriminación tras la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Especial mención al despido del trabajador enfermo. *Labos*, vol.4, Número Extraordinario “Tormenta de reformas”, pp. 103-121 <https://doi.org/10.20318/labos.2023.7933>
- Lefebvre. (16 febrero, 2024). Despidos nulos por discriminatorios. *El Derecho*. [NEO - Lefebvre \(elderecho.com\)](https://www.elderecho.com)
- 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*. Nº 64. [Una ley integral para la igualdad de trato y una ley orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres. ¿Concurrencia o necesidad? \(iustel.com\)](https://www.iustel.com)
- Lousada Arochena, J.F. (2022). Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, incidencia en el Derecho del Trabajo. *Revista de Jurisprudencia*, nº50. [Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación \(elderecho.com\)](https://www.elderecho.com)

- Lousada Arochena, J.F. (2023). Incidencia sobre los derechos de las trabajadoras de las recientes leyes españolas de igualdad. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 8, nº1, pp.13-35. <https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i01.02>
- Martín Estebaranz, E. (16 de julio, 2023). Desde “regañar” al legislador a disparidad de criterios: un año de caos en los despidos de baja por IT tras la Ley 15/2022. *Economist & Jurist*. [Desde "regañar" al legislador a disparidad de criterios: un año de caos en los despidos de baja por IT tras la Ley 15/2022 | E&J \(economistjurist.es\)](https://economistjurist.es)
- Martín Payá, V. (2023). El derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el proceso civil. En F. Jiménez, J. Banacloche y F. Gascón Inchausti (dirs.). *Logros y retos de la Justicia civil en España*, (pp. 223-240). Tirant lo Blanch.
- Martínez Barroso, M.R. (2009) El principio de igualdad y la no discriminación del trabajador autónomo en el ordenamiento jurídico español. *Pecunia*, nº7, páginas 207-226 <https://doi.org/10.18002/pec.v0i7.693>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. El Trabajo por Cuenta propia o Autónomo y el Trabajo Asociado. *Guía Laboral*. (2023). [El Trabajo por Cuenta propia o Autónomo y el Trabajo Asociado. Ministerio de Trabajo y Economía Social \(mites.gob.es\)](https://www.mites.gob.es)
- Monreal Bringsvaerd, E. (27 de marzo, 2023) Despidos en situación de baja por IT tras la Ley 15/2022: improcedentes, no nulos, como regla general. *Asociación Española del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. [28 E.-Monreal-Despido-IT.pdf \(aedtss.com\)](https://www.aedtss.com)
- Onda Cero. (30 de junio de 2022). Ley Zerolo: qué es y en qué consiste la ley para la igualdad de trato y no discriminación. *Onda Cero*. [Ley Zerolo: qué es y en qué consiste la ley para la igualdad de trato y no discriminación | Onda Cero Radio](https://www.ondacero.com)

- Real Academia Española. (s.f.) Discapacidad. En Diccionario de la lengua Española. Recuperado en 24 de abril de 2024, de [discapacidad | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE](#)
- Real Academia Española. (s.f.) Enfermedad. En Diccionario de la lengua Española. Recuperado en 12 de marzo de 2023, de <https://dle.rae.es/enfermedad>
- Requena Montes, O. (2023). Apuntalando las bases de un derecho del trabajo con perspectiva de identidad de género?. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, vol. 13, núm. 1, pp. 1–26. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7812>
- Reverso. (s.f.). Integral. En *Reverso Diccionario*. Recuperado el 4 de marzo, 2024 de [Definición la Ley integral | Diccionario definiciones | Reverso](#)
- Rodríguez Álvarez, A.(2023). La tutela procesal en la Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *IgualdadES*, vol. 9, pp. 175-204 <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.06>
- Roldán Moralejo, C. (23 de noviembre, 2022). El camino de las empresas en pos de igualdad. *El Derecho.com*. [NEO - Lefebvre \(oclc.org\)](#)
- Sánchez-Girón Martínez, B. (2023). El nuevo tratamiento de las medidas de acción positiva en la Ley 15/2022 . *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, 8(2), 52-74. <https://doi.org/10.20318/femeris.2023.7785>
- Sola Barleycorn, I. (2023). La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato: su encaje en la legislación de la Unión Europea. Riesgos y oportunidades de su puesta en marcha. *IgualdadES*, 9, 279-314. <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.9.09>
- Terradillos Ormaetxea, E. (19 de julio, 2022). Enfermedad y discapacidad: dos posibles causas discriminatorias que protege la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. *Asociación Española del Derecho*

*del Trabajo y la Seguridad Social.* [PUBL-TERRADILLOS-BRIEF.pdf](#)  
([aedtss.com](#))

Vaquero Pinto, M.J. (2023). Ley 15/2022 , integral para ña igualdad de trato y la no discriminación [BOE-A-2022-11589] Aspectos Civiles. *Ars Iuris Salmanticensis*, vol. 11 ,nº1, pp. 146-149. [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación \[BOE-A-2022-11589\] | AIS: Ars Iuris Salmanticensis \(usal.es\)](#)

### **a. Legislación**

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. [BOE.es - DOUE-L-2000-81307 Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.](#)

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. [BOE.es - DOUE-L-2000-82357 Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)

Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea y Comisión Europea, Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Unión Europea, 26 Octubre 2012, <https://www.refworld.org/es/leg/multilateral treaty/ue/2012/es/129076> [accedida 26 April 2024]

Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978). BOE-A-1978-31229 Constitución Española.

Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional. ( BOE núm. 239, de 5 de octubre de 1979). BOE-A-1979-23709 Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007). BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores , y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE núm. 122, de 23 de mayo de 1994). BOE-A-1994-11610 Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre , de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995). BOE-A-1995-24292 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. (BOE núm. 7, de 8 de enero del 2000). BOE-A-2000-323 Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y comercio electrónico. (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2002). BOE-A-2002-13758 Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.(BOE núm.289, de 3 de diciembre de 2003). BOE-A-2003-22066 Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007). BOE-A-2007-13409 Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011). BOE-A-2011-15936 Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. (BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015). BOE-A-2015-10565 Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Protocolo de atención a la identidad y a la expresión de género de la Universitat de València, publicado el 6 de junio de 2019 y disponible en protocol\_para\_pdf.indd (uv.es) (última consulta 8 de mayo de 2024)

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). BOE-A-2022-11589 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

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. (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023) BOE-A-2023-5366 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.

Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. (BOE núm. 105, de 2 de mayo de 1990). BOE-A-1990-9943 Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000). BOE-A-2000-15060 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015). BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Resolución de 5 de febrero de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU. (BOE núm. 41 de 16 de febrero de 2024, páginas 18894 a 18958)

## **b. Jurisprudencia**

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11, EU:C:2013:222 .

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 1 de diciembre de 2016, Caso Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 18 de enero de 2024, Ca Na Negreta S.L. contra J.M.A.R., C-631/22, EU:C:2024:53.

Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 38/1981, de 23 de noviembre de 1981. [Internet] Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 38/1981 (tribunalconstitucional.es)

Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 76/1983, de 5 de agosto de 1983 . [Internet] Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 76/1983 (tribunalconstitucional.es)

Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 21/1992, de 14 de febrero de 1992. [Internet] Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 21/1992 (tribunalconstitucional.es)

Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 62/2008, de 26 de mayo de 2008. [Internet] Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 62/2008 (tribunalconstitucional.es)

Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 118/2019, de 17 de octubre de 2019. [Internet] Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 118/2019 (tribunalconstitucional.es)

Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 51/2021, de 15 de marzo de 2021. [Internet] Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 51/2021 (tribunalconstitucional.es)

Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 67/2022, de 2 de junio de 2022. [Internet] Sistema HJ - Resolución: SENTENCIA 67/2022 (tribunalconstitucional.es)

Tribunal Constitucional. Providencia de 16 de noviembre de 2022. [Internet] Disposición 19483 del BOE núm. 282 de 2022

Tribunal Supremo. Sentencia núm. 502/2001, de 29 de enero de 2001. [Internet] <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/19e742068e1e3c61/20040515>

Audiencia Nacional . Sentencia núm. 3257/2023, de 19 de junio de 2023. [Internet]

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f3968f5ecd1dbb62a0a8778d75e36f0d/20230705>

Audiencia Nacional. Sentencia núm. 377/2024, de 22 de enero de 2024. [Internet]

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f3c8b123de43929aa0a8778d75e36f0d/20240215>

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Sentencia núm. 2739/2000, de 28 de febrero del 2000. [Internet]

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e9d05b42fc7b371f/20040729>

Tribunal Superior de Justicia de Asturias. Sentencia núm. 361/2023, de 14 de febrero de 2023. [Internet]

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/27db1a89d8a6177ca0a8778d75e36f0d/20230308>

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Sentencia núm. 2471/2023, de 15 de junio de 2023. [Internet]

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/509510b4d391c070a0a8778d75e36f0d/20230802>

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Sentencia núm. 2553/2023, de 19 de junio de 2023. [Internet]

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/eaaf7e001725063aa0a8778d75e36f0d/20230810>

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Sentencia núm. 5125/2023, de 18 de diciembre de 2023. [Internet]

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7ef2a30a9d87b643a0a8778d75e36f0d/20240226>

Tribunal Superior Justicia de Castilla y León. Sentencia núm. 266/2024, de 5 de febrero de 2024.[Internet]

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/4cdb27bead0b9d45a0a8778d75e36f0d/20240228>

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sentencia núm. 603/2024, de 5 de marzo de 2024. [Internet] [REC. 110-2024-TSJPV.pdf](#)

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sentencia núm. 1063/2024, de 30 de abril de 2024.

Juzgado de lo Social nº1 Gijón. Sentencia núm. 3161/2022 de 15 de noviembre de 2022.

[Internet]

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/392f3aad1c9c8a07a0a8778d75e36f0d/20221220>

Juzgado de lo Social nº3 de Pamplona. Sentencia núm. 926/2023, de 4 de abril de 2023.

[Internet]

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/651c3012fdef6963a0a8778d75e36f0d/20230508>