



FACULTAD DE DERECHO

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

Autor: Laura Almendros Muñoz

5º E3 A

Derecho de Trabajo y Seguridad Social

Tutor: María José López Álvarez

Madrid

Abril 2023

RESUMEN

Si bien el ordenamiento jurídico español está previsto de numerosos instrumentos para la protección de los derechos a la igualdad de trato y la no discriminación, nos encontramos inmersos en un proceso expansivo en defensa de los derechos fundamentales. Las causas de discriminación no son estáticas, sino dinámicas y algunas de ellas, todavía están por venir.

Con la promulgación de la Ley 15/2022 se dota de protección a nuevas causas de discriminación como forma de mejora de las garantías en materia de igualdad y no discriminación. No obstante, dicha mejora ha supuesto, en algunos casos, un cambio sustancial en algunos de los criterios que los Tribunales venían aplicando. Así mismo, introduce una clasificación de distintas formas de discriminación, conceptos estudiados y perfilados por la jurisprudencia nacional e internacional, pero positivizados por primera vez en un texto normativo; así como nuevas disposiciones relativas al procedimiento laboral como forma de reforzamiento de la tutela antidiscriminatoria a las distintas partes que integran la relación laboral.

Sin duda, la Ley 15/2022 ha supuesto una innovación en nuestro ordenamiento jurídico en materia de igualdad y no discriminación y, en concreto, el Derecho del Trabajo y las relaciones laborales es uno de los ámbitos mayormente influidos con su promulgación. Por ello, un estudio pormenorizado de las principales aportaciones que realiza la Ley resulta imprescindible.

PALABRAS CLAVE

“No discriminación”, “Ley 15/2022”, “Tutela antidiscriminatoria”, “Igualdad de trato”, “Prohibición de discriminación”.

ABSTACT

Although the Spanish legal system provides for numerous instruments for the protection of the rights to equality of treatment and non-discrimination, we are in an expansive process in defense of fundamental rights. The causes of discrimination are not static, but dynamic, and some of them are yet to come.

The promulgation of Law 15/2022 provides protection for new causes of discrimination as a way of improving guarantees of equality and non-discrimination. However, this improvement has in some cases led to a substantial change in some of the criteria that the Tribunals have been applying. It also introduces a classification of different forms of discrimination, concepts studied and outlined by national and international jurisprudence, but positivized for the first time in a normative text; as well as new provisions on Labor Procedure as a way of strengthening anti-discrimination protection for the various parties involved in the employment relationship.

Undoubtedly, Law 15/2022 has been an innovation in our legal system in terms of equality and non-discrimination and, in particular, labor law is one of the areas most influenced by its enactment. A detailed study of the main contributions made by the Law is therefore essential.

KEYWORDS

“Non-discrimination”, “Law 15/2022”, “Legal protection”, “Equality of treatment”, “Prohibition of discrimination”.

ÍNDICE

0. LISTADO DE ABREVIATURAS.....	7
1. INTRODUCCIÓN.....	9
1.1. PROPÓSITO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS EN CUESTIÓN.....	9
1.3. METODOLOGÍA.....	12
1.4. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.	12
1.5. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.....	13
2. INTRODUCCIÓN A LA LEY 15/2022.	14
2.1. MARCO REGULATORIO Y JUSTIFICACIÓN.....	14
2.2. ÁMBITO SUBJETIVO Y OBJETIVO DE APLICACIÓN.	15
2.3. DISPOSICIONES ESPECÍFICAMENTE LABORALES.	18
<i>2.3.1. Trabajo por cuenta ajena.</i>	<i>19</i>
<i>2.3.2. Trabajo por cuenta propia.</i>	<i>20</i>
3. NUEVAS CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN EXPRESAMENTE PROHIBIDAS.	21
3.1. LA ENFERMEDAD COMO CAUSA DE DISCRIMINACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA CALIFICACIÓN DEL DESPIDO.	21
3.2. LA IDENTIDAD SEXUAL Y LA EXPRESIÓN DE GÉNERO COMO CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN.....	31
<i>3.2.1. Análisis de la reciente jurisprudencia: STC 67/2022.....</i>	<i>32</i>
4. VULNERACIONES DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	35
4.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA.	36
4.2. DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN.....	38
4.3. DISCRIMINACIÓN POR ERROR.....	41
4.4. DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE E INTERSECCIONAL.	43
4.5. DENEGACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES.	45
<i>4.5.1. Problemática planteada.</i>	<i>48</i>
5. AFECCIÓN AL PROCEDIMIENTO EN EL ORDEN SOCIAL.....	51

5.1. LEGITIMACIÓN PARA LA DEFENSA DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.	52
5.2. INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA.	52
5.3. PRESUNCIÓN DEL DAÑO MORAL.	54
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	56
7. BIBLIOGRAFÍA.	58
7.1. LEGISLACIÓN.	59
7.2. JURISPRUDENCIA.	60
7.3. OBRAS DOCTRINALES.	73
7.4. RECURSOS DE INTERNET	79

0. LISTADO DE ABREVIATURAS.

Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española (BOE 29 de diciembre de 1978).
ET	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 24 de octubre de 2015).
FJ	Fundamento Jurídico
<i>Ibid.</i>	<i>Ibidem</i> (en el mismo lugar)
<i>Id.</i>	<i>Ídem</i>
IT	Incapacidad temporal
LGTBI	Lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales.
LISOS	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 8 de agosto de 2000).
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).
LRJS	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011).
Núm. / N.º	Número
<i>op. cit.</i>	<i>opus citatus</i> (obra citada)
p.	página
pp.	páginas
rec.	recurso
ref.	referencia
sec.	Sección

SIDA	Síndrome de inmunodeficiencia adquirida
SOVI	Pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez
S.P.	Sin página
SSTC	Sentencias del Tribunal Constitucional
SSTS	Sentencias del Tribunal Supremo
SSTSJ	Sentencias del Tribunal Superior de Justicia
SSTJUE	Sentencias del Tribunal Superior de Justicia
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STEDH	Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TC	Tribunal Constitucional
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
VIH	Virus de inmunodeficiencia humana
<i>Vid.</i>	<i>vide</i> (véase)
Vol.	Volumen
vs.	versus

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. Propósito general de la investigación.

El presente trabajo tiene como propósito el estudio de la incidencia que ha supuesto en el ámbito de las relaciones laborales y del Derecho del Trabajo la promulgación de la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación¹ (en adelante la “Ley 15/2022” o la “Ley” indistintamente). Si bien la Ley contiene una serie de disposiciones específicas sobre la igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, los cambios más trascendentales en el ámbito del Derecho del trabajo vienen provocados por la aplicación de las normas generales a la realidad presente, además de su proyección futura².

1.2. Contextualización del tema y justificación del interés en cuestión.

La Constitución Española³ (en adelante “CE”) no se limita a proclamar el principio de igualdad ante la ley, sino que lo sitúa como un valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1 cuando establece que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico (...) la igualdad”⁴. También es pieza clave el artículo 14 CE que proclama el derecho a la igualdad y no discriminación de todos españoles “por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”⁵.

Existen tres manifestaciones del derecho a la igualdad: la igualdad ante la ley, la igualdad en aplicación de la ley y la prohibición de discriminación. El principio de igualdad no se configura como un mandato absoluto, es decir, la igualdad ante la ley puede ser entendida como una consecuencia jurídica igual para aquellos supuestos de hecho también iguales

¹ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE 13 de julio de 2022).

² LOUSADA AROCHENA, J.F., “Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo”, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 50, 2022, S.P. [disponible en Lefebvre EDC 2022/730336].

³ Constitución Española (BOE 29 de diciembre de 1978).

⁴ RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “El principio de igualdad y las relaciones laborales”, *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, p. 383.

⁵ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, núm. 4, 2022, pp. 24-25.

salvo que exista una justificación objetiva y razonable (STC 63/1984⁶). En cuanto a la prohibición de discriminación, su principal característica radica en la utilización de un factor que permite establecer una diferencia de trato que provoca un rechazo especial. Normalmente, se toman como referencia condiciones que históricamente han estado vinculadas a formas de opresión o segregación. La principal diferencia entre el principio de igualdad ante y en aplicación de la ley, y la prohibición de discriminación radica en el alcance de la norma. Mientras que las dos primeras manifestaciones del derecho a la igualdad vinculan a los poderes públicos y negociación colectiva, la prohibición de discriminación se limita al ámbito de las relaciones privadas (STC 28/1992⁷ y STS de 22 de diciembre de 2010⁸)⁹.

Las relaciones laborales constituyen uno de los ámbitos en los que el principio de igualdad y no discriminación adquiere mayor relevancia. De este modo, la titularidad del derecho a la igualdad corresponde también a los trabajadores, pudiendo exigir que las normas laborales que les resultan aplicables no establezcan ningún tipo de desigualdad de trato arbitraria¹⁰. Sin embargo, en la práctica aún queda trabajo pendiente en la aspiración de alcanzar la efectividad real del principio de igualdad¹¹. Algunos de los principales avances en esta materia se han producido gracias a la impronta del derecho europeo como son las Directivas 2000/43/CE¹² y 2000/78/CE¹³, transpuestas a nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley 15/2022. Ambas directivas ya fueron transpuestas parcialmente a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 63/1984, de 21 de mayo de 1984 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. EDJ 1984/63]. Fecha de la última consulta: 21 de enero de 2023. En esta misma línea se pronuncian las SSTC 52/1987 (EDJ 1987/52), 76/1990 (EDJ 1990/4435) y 197/2003 (EDJ 2003/136196).

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 28/1992, de 10 de abril de 1992 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. EDJ 1992/2278]. Fecha de la última consulta: 21 de enero de 2023. En esta misma línea se pronuncian también las SSTC 17/2003 (EDJ 2003/704) y 161/2004 (EDJ 2004/147737).

⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta, sec. 1ª) de 22 de diciembre de 2010, rec. núm. 1421/2010 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2010/290724]. Fecha de la última consulta: 21 de enero de 2023.

⁹ FRANCIS LEFEBVRE, *Memento práctico Francis Lefebvre Social*, Lefebvre, Madrid, 2022.

¹⁰ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.*, pp. 24-27.

¹¹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FOLGOSO OLMO, A., “Protección frente a represalias de quien se opone a una discriminación en el seno de la propia empresa”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2019, pp. 1-2.

¹² 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 19 de julio de 2000).

¹³ 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 2 de diciembre de 2000).

orden social¹⁴. Sin embargo, habiéndose demostrado la insuficiencia e ineficiencia de la mencionada ley, se pone de manifiesto la necesidad de un nuevo texto normativo que sitúe a España entre los Estados cuyas Instituciones, instrumentos y técnicas en materia de igualdad de trato y no discriminación sean los más eficaces y avanzados.

Bajo estas premisas, se promulga la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que supone hasta el momento una de las más recientes aportaciones a nuestro ordenamiento jurídico en materia de igualdad y no discriminación¹⁵. Esta Ley surge como un instrumento de lucha contra la discriminación y tiene como vocación recoger las principales definiciones del derecho antidiscriminatorio del ordenamiento jurídico español con el fin de erradicar cualquier tipo de discriminación. Esto permite reforzar la protección a las diferentes partes que integran la relación laboral, desde el empleador hasta el trabajador, incluyendo a la representación de los trabajadores, la Negociación Colectiva y la Inspección de Trabajo¹⁶.

Sin duda la promulgación de la Ley 15/2022 ha supuesto una innovación en nuestro ordenamiento jurídico en materia de igualdad y no discriminación y un paso más en el objetivo de alcanzar una igualdad efectiva y real de oportunidades. Las relaciones laborales y el Derecho del trabajo han sido uno de los ámbitos más afectados por la nueva Ley, por lo que resulta de especial interés un estudio pormenorizado de los principales aspectos incluidos o modificados en esta materia. Algunas de las definiciones del derecho antidiscriminatorio introducidas por la Ley se tratan de conceptos perfilados y tratados por la jurisprudencia europea y nacional, pero positivizados en un texto normativo por primera vez, dotando a nuestro sistema de una mayor seguridad jurídica. Por ello, resulta de gran relevancia el estudio de la aplicación de dichos conceptos. Por último, poner de manifiesto la gran relevancia del estudio realizado por su relación con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. La nueva Ley supone un paso más en la igualdad entre los géneros (objetivo 5), promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo

¹⁴ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE 31 de diciembre de 2003).

¹⁵ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.*, pp. 35-36.

¹⁶ LÓPEZ SAYAGO, M., “Principales aspectos laborales de la nueva Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *ElDerecho.com*, 2022, S.P. (disponible en <https://elderecho.com/principales-aspectos-laborales-de-la-nueva-ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion>; última consulta 8 de abril de 2023).

y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (objetivo 8) y fomenta sociedades justas, pacíficas e inclusivas (objetivo 16), entre otros¹⁷.

A partir de ahora deberemos estar atentos a las respuestas que proporcionen nuestros tribunales, en aplicación de esta nueva Ley. Especialmente, en la delimitación de sus aspectos nucleares: ¿cuándo se permiten diferencias de trato y cuándo se considera que estas se basan en criterios “razonables y objetivos” o están dirigidas a alcanzar “un propósito legítimo”? ¿cuándo se entiende que la realización de los ajustes razonables para el trabajador supone una “carga desproporcionada o indebida” para el empleador? ¿cuándo podemos entender que existen “indicios fundados” de discriminación que determinarán la inversión de la carga probatoria? Esta problemática deberá ser, así mismo, concretada y perfilada vía negociación colectiva e Inspección de Trabajo, sin dejar atrás el papel de las propias empresas “en promoción de la igualdad”¹⁸.

1.3. Metodología.

Para la elaboración del presente estudio se ha seguido una metodología descriptiva, a través de la revisión de la literatura. Se ha procedido al análisis de legislación y normativa, estudios e investigaciones científicas, jurisprudencia, tanto nacional como internacional, y publicaciones periódicas, tanto en formato *online* como físico. Para ello, se ha hecho uso de bases de datos como son Google Académico, Lefebvre, Aranzadi Instituciones, La Ley Digital y Dialnet, además, de la biblioteca de la Universidad Pontificia Comillas. Todas las fuentes empleadas aparecen clasificadas en el apartado correspondiente a la bibliografía, así como en las notas a pie de página.

1.4. Objetivos del estudio.

A continuación, se exponen los objetivos específicos a abordar en el presente trabajo de investigación:

¹⁷ SIERRA HERNÁIZ, E., “Objetivos del Desarrollo Sostenible e igualdad de género: una perspectiva laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 4, 2018, pp. 28-31.

¹⁸ ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, S.P. (disponible en <https://www.aedtss.com/la-ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion/>; última consulta 19 de enero de 2023).

- Breve estudio del marco regulatorio y justificación de la promulgación de la nueva Ley, así como de su ámbito subjetivo y objetivo y de las disposiciones específicamente laborales aplicables al trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia.
- Identificación de las nuevas causas de discriminación prohibidas introducidas por la reciente Ley 15/2022 y estudio del impacto sociolaboral que ha producido su incorporación. En concreto, la enfermedad y la identidad sexual y la expresión de género.
- Identificación y análisis de las distintas formas de discriminación recogidas por la Ley, a través de un estudio tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial.
- Estudio de las disposiciones contenidas en la Ley en materia del procedimiento laboral. En concreto, la legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, la inversión de la carga de la prueba y la presunción del daño moral.

1.5. Estructura del trabajo.

El presente estudio consta de seis capítulos, a lo largo de los cuales se procederá al estudio de los principales aspectos laborales introducidos por la nueva Ley 15/2022.

En el primer capítulo se describen los pilares de que constituyen la base del presente estudio. Así, se procede a la identificación del propósito y los objetivos de la investigación, además de la metodología a seguir para su consecución. También se ofrece una contextualización y justificación de la materia de estudio.

En el segundo capítulo se realiza una introducción a la Ley 15/2022 a través del estudio del marco regulatorio a nivel nacional e internacional bajo el que se promulga la nueva ley, así como su justificación. Así mismo, se analiza en ámbito subjetivo y objetivo de aplicación de la Ley y las disposiciones específicamente laborales contenidas aplicables tanto al trabajo por cuenta ajena como por cuenta propia.

En el tercer capítulo se identifican y describen las nuevas causas de discriminación introducidas por la nueva Ley. En concreto, se analiza la incidencia en el Derecho del

Trabajo que ha provocado la inclusión de la enfermedad y la identidad sexual y la expresión de género.

En el cuarto capítulo se identifican los tipos de discriminación previstos en la Ley y se procede al análisis de cada uno de ellos desde una perspectiva tanto doctrinal como jurisprudencial.

En el quinto capítulo se ofrece un estudio de las disposiciones introducidas por la Ley en materia del procedimiento laboral, alguna de ellas ya previamente recogidas por nuestro ordenamiento jurídico.

Por último, el capítulo sexto recoge las principales conclusiones extraídas del estudio realizado.

2. INTRODUCCIÓN A LA LEY 15/2022.

2.1. Marco regulatorio y justificación.

La Ley 15/2022 se promulga con el fin de crear un instrumento de lucha contra la discriminación. De este modo y en cumplimiento de tal fin, pretende contener las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español, además de las garantías básicas con el objetivo de configurar un marco de protección real y efectivo a aquellas personas cuyo derecho a la igualdad ha sido vulnerado. De este modo, la nueva Ley incorpora a nuestro ordenamiento jurídico elementos en materia de igualdad y no discriminación desarrollados en el ámbito internacional y europeo, como son las recientes interpretaciones realizadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante “TJUE”)¹⁹, que se estudiarán más adelante.

El Preámbulo de la Ley realiza un recorrido por los principios primordiales de la Constitución, así como, por los instrumentos a nivel internacional consagrados en torno a la igualdad de trato y no discriminación²⁰. Así, desde una perspectiva nacional, con el fin de alcanzar la aspiración contenida en el artículo 14 CE, los poderes públicos deberán

¹⁹ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.* p. 35.

²⁰ ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La Ley 15/2022, de 12 de julio...”, *op. cit.*, S.P.

promover las condiciones necesarias y suprimir los obstáculos existentes (artículo 9.2 CE) dada su vinculación directa con la dignidad de la persona (artículo 10 CE). Mientras que, en el plano internacional, el Preámbulo hace referencia a las obligaciones asumidas por el Estado español mediante su ratificación de Acuerdos e Instrumentos internacionales, además de decisiones adoptadas en el seno del Consejo de Europa que obligan a la asunción de medidas antidiscriminatorias. En consecuencia y en línea con los principios inspiradores de la norma recogidos en el Preámbulo, se pone de manifiesto la necesidad del establecimiento de un marco normativo como el presente, que enfrente el problema de la no discriminación con una perspectiva garantista, general e integral²¹.

A tal fin se promulga la Ley 15/2022 caracterizada por ser una ley de garantías, general e integral. En primer lugar, se trata de una **ley de garantías** en cuanto que, no pretende tanto reconocer nuevos derechos como garantizar los ya existentes. El problema en España con respecto a la discriminación no radica tanto en su regulación como en el cumplimiento efectivo de las normas que la regulan. En segundo lugar, es una **ley general**, que, al contrario que las leyes sectoriales, (como es el caso de las leyes en materia de género) pretende afrontar y dotar de protección frente a la discriminación de un modo transversal²². En tercer lugar, es una **ley integral** en cuanto que se trata de una norma que se aplica a todos los ámbitos: político, económico, cultural y social (ámbito objetivo) y que ofrece instrumentos de protección frente a cualquier tipo de discriminación (ámbito subjetivo). De este modo, se establece un marco normativo adecuado para la prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación, así como para el impulso de una aplicación transversal de la igualdad de trato²³.

2.2. **Ámbito subjetivo y objetivo de aplicación.**

Para la determinación del **ámbito subjetivo** la nueva Ley 15/2022 toma como referencia el artículo 14 CE y junto con los seis motivos de discriminación recogidos en el marco

²¹ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., “Incapacidad, discriminación y nulidad. Escenario tras la promulgación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Diario La Ley*, núm. 10187, 2022, p. 2.

²² ALONSO ARANA, M., “La nueva Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación. (Análisis normativo Ley 15/2022, de 12 de julio)”, *Aranzadi digital*, núm. 1, 2022, pp. 1-5.

²³ BALLESTER PASTOR, I., “La expansión aplicativa de la Ley integral para la igualdad y la no discriminación: secuelas sociolaborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023, pp. 61-66.

comunitario (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), incorpora nuevos factores discriminatorios fruto de las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales. Destacan la enfermedad o condición de salud, no debiéndose acreditar la asimilación de esta a la discapacidad para proceder a la declaración de nulidad de aquellas decisiones empresariales (en concreto, el despido) fundadas en la ausencia de salud del trabajador²⁴. En esta línea también se incluyen el estado serológico y la predisposición genética a sufrir patologías y trastornos. Así mismo, se recogen la identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica. Finaliza con una fórmula abierta que permite la protección de otras causas futuras que puedan ir surgiendo en paralelo con el desarrollo de la sociedad, como nuevos desafíos de la igualdad. Al amparo de dicha cláusula abierta han ido surgiendo los principales motivos discriminatorios de nuestro ordenamiento jurídico, primero, en la jurisprudencia constitucional para ser, posteriormente, positivizados. Tal es el caso de edad (STC 341/2006²⁵), la discapacidad (SSTC 269/1994²⁶ y 51/2021²⁷), los conceptos de identidad sexual y expresión de género referidos en la reciente STC 67/2022²⁸ y la enfermedad (STC 196/2004²⁹), entre otras³⁰.

De este modo, el legislador incorpora aquellas condiciones o circunstancias personales o sociales que, por su relevancia social, deben gozar de una especial tutela antidiscriminatoria³¹. Si bien, tal y como expresa LOUSADA AROCHENA, la causa de que una determinada circunstancia personal o social sea calificada como discriminatoria

²⁴ ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La Ley 15/2022, de 12 de julio...”, *op. cit.*, S.P.; BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., “Igualdad de trato en la protección social al hilo de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023, pp. 328-329.

²⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 341/2006, de 11 de diciembre de 2006 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2006/325502]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

²⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 269/1994, de 3 de octubre de 1994 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1994/9202]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

²⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 51/2021, de 15 de marzo de 2021 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2021/514058]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

²⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 67/2022, de 2 de junio de 2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/611520]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

²⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 196/2004, de 15 de noviembre de 2004 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2004/157278]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

³⁰ GOÑI SEIN, J.L., “La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad”, *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 1, 2022, pp. 10-11.

³¹ AGUSTÍ MARAGALL, J., “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 lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 235, 2022, pp. 7-8.

no radica tanto en la relevancia social como en la existencia de prejuicios contra esa circunstancia concreta que es lo que lleva a la calificarla como de relevancia social³².

La incorporación de las citadas y nuevas causas de discriminación autónomas habilitan al sujeto lesionado a acceder a la jurisdicción social y obtener un pronunciamiento judicial de nulidad de aquella actuación que suponga una vulneración de la prohibición de discriminación. La enumeración de estas circunstancias refuerza la alegación formulada por la persona que resulta herida en cuanto que, antes de la aprobación de la norma, las causas de discriminación eran reconducidas, o bien, a través de las denominadas causas fuertes de discriminación, o bien, mediante el encauce en alguna de las previstas en el artículo 14 CE, con base en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores³³ (en adelante, “ET”)³⁴. Si bien, es cierto que hubiera resultado pertinente traspasar dichas causas discriminatorias a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social³⁵ (en adelante, “LISOS”), dadas las exigencias derivadas del principio de tipicidad propio del derecho sancionador³⁶.

No obstante, la Ley 15/2022 permite las diferencias de trato, en línea con la normativa europea y nacional³⁷, siempre y cuando los criterios en torno a los cuales se adopta tal diferenciación sean razonables y objetivos y se persiga un propósito legítimo. Así mismo, en aquellas situaciones en que se autorice por una norma con rango de ley o se derive de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas con el fin de otorgar un marco de protección a aquellas personas o grupos vulnerables para garantizar bien, su acceso a los bienes y servicios básicos, o bien, el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad (artículo 2.2).

³² LOUSADA AROCHENA, J.F., *op. cit.*, S.P.

³³ 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 24 de octubre de 2015).

³⁴ ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La Ley 15/2022, de 12 de julio...”, *op. cit.*, S.P.

³⁵ 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 8 de agosto de 2000).

³⁶ ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “La Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque”, *Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022 (disponible en <https://www.aedtss.com/la-ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-una-regulacion-necesaria-con-un-problema-grave-de-enfoque/>; última consulta 16 de febrero de 2023).

³⁷ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.* p. 36.

Este derecho a la igualdad de trato y no discriminación se reconocerá a todas las personas independientemente de su nacionalidad, edad o de si disfrutan o no de residencia legal (artículo 2.1).

En cuanto al **ámbito de objetivo** de la Ley, se extiende a cualquier tipo de conducta, acto, criterio o práctica contraria al derecho de igualdad y no discriminación. Consecuentemente, quedan incluidas en su ámbito de aplicación las relaciones laborales y el empleo, expresamente reguladas en la Ley, tanto en su versión por cuenta propia como ajena³⁸. Así mismo, el alcance de la protección otorgado por la norma incluye todas las dimensiones del trabajo, desde el acceso, formación y promoción profesional, hasta las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido en la esfera pública y privada. Del mismo modo, añade en su ámbito de aplicación la afiliación a organizaciones políticas, sindicales o empresariales, así como, la protección social, prestaciones y servicios sociales.

Básicamente, la nueva Ley resulta de aplicación a las relaciones laborales, así como, a las materias de competencia de la Jurisdicción Social³⁹.

Adicionalmente, la Ley contiene en su artículo 23 la primera regulación positiva en materia de inteligencia artificial dirigida a las Administraciones Públicas y empresas. De acuerdo con el nuevo precepto introducido, cuando las administraciones hagan uso de algoritmos en la toma de decisiones deberán adoptarse una serie de mecanismos (“siempre que sea factible técnicamente”) que tengan en cuenta criterios de minimización de riesgos, transparencia y rendición de cuentas. Se trata por tanto de una regulación de carácter programático y, en cierto modo, voluntarista⁴⁰.

2.3. Disposiciones específicamente laborales.

³⁸ *Id.*

³⁹ LOUSADA AROCHENA, J.F., *op. cit.*, S.P.

⁴⁰ FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, C., “La Ley 15/2022 introduce la primera regulación positiva de la inteligencia artificial en España”, *Diario La Ley*, núm. 64, 2022, S.P. (disponible en https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMfMSbF1jTAAAKNzI1NDE7WylKLizPw8WyMDIyMDc0Njtbz8lNQQF2fb0ryU1LTMvNQOkJLMtEqX_OSQyoJU27TEnOJUtdSk_PxsFJPi4SZkFjsWFBTl16WmgEw1NgBBS1NzAAv10sR7AAAAWKE ; última consulta 3 de marzo de 2023).

Son tres los artículos que la Ley 15/2022 destina a la regulación del derecho a la igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores por cuenta ajena (artículos 9 y 10) y por cuenta propia (artículo 11)⁴¹.

2.3.1. Trabajo por cuenta ajena.

Una de las grandes aportaciones realizadas por la Ley es la extensión de la prohibición de discriminación a las etapas precontractuales. Esto se debe fundamentalmente a la escasa atención que dirigen tanto las actividades inspectoras como la negociación colectiva a las fases de selección y reclutamiento. Cabe destacar también la escasa información que se proporciona al candidato y su consecuente dificultad de percepción en caso de vulnerarse su derecho a no ser discriminado. Por ello, la Ley incluye expresamente referencias específicas a la igualdad de trato y no discriminación con relación a la confección de los criterios de selección y los sistemas de acceso⁴². El respeto al derecho a la igualdad de trato y no discriminación debe mantenerse en la formación para el empleo y promoción profesional, también en las condiciones de trabajo como son la retribución y la jornada y, además, en la suspensión, despido o cualquier otra causa de extinción de la relación laboral (artículo 9).

Promueve, también, el uso del *curriculum vitae* anónimo en los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación indirecta y refuerza la protección e intimidad del trabajador respecto a su condición de enfermo o sano, ya que la Ley establece expresamente la prohibición del empleador de preguntar sobre las condiciones de salud del candidato al puesto⁴³. Esta última prohibición, sin embargo, no resulta incompatible con la práctica de reconocimientos médicos de conformidad con el artículo 22 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales⁴⁴ (en adelante, “**LPRL**”) y el artículo 243 del Real

⁴¹ BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “Igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena y en el empleo por cuenta propia: sobre la necesidad de diferenciar el tipo de trabajo ante la igualdad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023, p. 104.

⁴² ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La Ley 15/2022, de 12 de julio...”, *op. cit.*, S.P.

⁴³ LÓPEZ SAYAGO, M., *op. cit.*, S.P.

⁴⁴ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).

Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social⁴⁵⁴⁶.

Además, recoge la posible obligación vía reglamentaria a aquellas empresas con una plantilla superior a 250 trabajadores a publicar la información salarial de la empresa con el fin de poder analizar los factores que determinan las diferencias salariales.

En cuanto a la negociación colectiva, en primer lugar, establece la necesidad del cumplimiento de los mandatos en materia de igualdad y no discriminación por los convenios colectivos (artículo 10.1) para, posteriormente, invitar a la inclusión de medidas de acción positiva con el fin de prevenir, eliminar y corregir cualquier tipo de discriminación que puedan llegar a producirse en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo (artículo 10.2). En la misma línea, prevé la posibilidad de acordar mecanismos de información y evaluación periódica conjuntamente por la empleadora y la representación legal, además del diálogo entre los poderes públicos y los interlocutores sociales con el fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.

Por último, con relación a la Inspección de Trabajo se refuerza su papel en materia de prevención y eliminación de la discriminación. Para ello, se prevé la inclusión en el Plan Anual de la Inspección de Trabajo de planes específicos en materia de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo⁴⁷.

2.3.2. Trabajo por cuenta propia.

La Ley 15/2022 también recoge la igualdad de trato y prohibición de discriminación en las relaciones que puedan surgir entre los trabajadores por cuenta propia y sus clientes⁴⁸, así como, en los acuerdos de interés profesional concertados entre asociaciones o sindicatos en representación de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas en las que desarrollan su actividad. Dichos acuerdos podrán

⁴⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 31 de octubre de 2015).

⁴⁶ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.* p. 36.

⁴⁷ LÓPEZ SAYAGO, M., *op. cit.*, S.P.

⁴⁸ *Id.*

establecer todas aquellas medidas de acción positiva que permitan prevenir, eliminar y corregir cualquier tipo de discriminación (artículo 11).

Del mismo modo que en el trabajo por cuenta ajena, estas medidas se aplicarán tanto, en el momento de acceso al trabajo autónomo, como posteriormente durante su desarrollo.

3. NUEVAS CAUSAS DE DISCRIMINACIÓN EXPRESAMENTE PROHIBIDAS.

Aun cuando el ordenamiento jurídico español está previsto de una avanzada normativa que proporciona a nuestro sistema jurídico numerosos instrumentos en la lucha contra la discriminación, todavía perviven algunas carencias en materia de igualdad. Con la promulgación de la Ley 15/2022 se positivizan algunas causas de discriminación que contaban con un escaso desarrollo normativo, dotando a nuestro ordenamiento jurídico de una mayor seguridad jurídica⁴⁹. La nueva Ley apuesta por una mejora de las garantías en materia de igualdad y no discriminación. No obstante, dicha mejora se traduce en un cambio sustancial de algunos de los criterios que nuestros tribunales habían venido aplicando⁵⁰.

3.1. La enfermedad como causa de discriminación y su incidencia en la calificación del despido.

Uno de los grandes cambios originados por la promulgación de la nueva Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación es la incorporación de manera expresa de la enfermedad o condición de salud, estado serológico y predisposición genética a sufrir patologías como nuevas causas de discriminación. La enfermedad y la condición de salud han sido tradicionalmente unas de las circunstancias que menor cobertura legal tenían desde una perspectiva práctica⁵¹.

⁴⁹ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.* p. 35.

⁵⁰ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., *op. cit.* p. 1.

⁵¹ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.*, pp. 38-41.

Antes de comenzar con el estudio de la enfermedad como nueva causa de discriminación, resulta conveniente hacer una breve mención al estado serológico definido como el estado en el que se encuentra una persona que tiene o no anticuerpos detectables contra un antígeno determinado, identificables a través de un análisis de sangre (prueba serológica)⁵². Tradicionalmente dicho estado serológico ha estado vinculado a personas que sufren VIH o SIDA⁵³ y, más recientemente, a la COVID-19⁵⁴.

Con respecto a la enfermedad, la nueva Ley dispone que no podrá amparar ningún tipo de diferencia o desigualdad de trato dotándose de protección a dicha causa. De este modo, se pone fin a la doctrina judicial que negaba la existencia de un motivo discriminatorio en los supuestos de despidos por enfermedad⁵⁵.

Con anterioridad a la Ley 15/2022, la enfermedad no equivalía a discriminación y consecuentemente nulidad, sino que el despido era calificado como improcedente por carecer de causa válida. Esta doctrina era mantenida por el TS y el TC por razones de productividad y eficacia empresarial (STS de 31 de mayo de 2022⁵⁶)⁵⁷. Sin embargo, esta no es la primera vez que el legislador pretende dotar a la enfermedad de una especial protección. Ya el artículo 6 de la Ley 33/2011 General de Salud Pública⁵⁸ establecía expresamente el derecho a la igualdad en materia de salud pública sin que pudiera existir discriminación por razón de enfermedad. Además de disponer que la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de (i) las derivadas de propio tratamiento de esta, (ii) de las limitaciones objetivas impuestas para el ejercicio de determinadas actividades o (iii) de las exigidas por razones de salud pública. En este sentido destacan

⁵² Clinicalinfo, “Glosario del VIH/SIDA”, *Clinicalinfo*, s.f. (disponible en <https://clinicalinfo.hiv.gov/es/glossary/estado-serologico>; última consulta el 10 de abril de 2023).

⁵³ CAMPILLAY CAMPILLAY, M. y MORNÁRDEZ MORNÁRDEZ, M., “Estigma y discriminación en personas con VIH/SIDA, un desafío ético para los profesionales sanitarios”, *Revista de Bioética y Derecho*, núm. 47, 2019, pp. 94-97.

⁵⁴ GÓMEZ ARBÓS, J., “Salud laboral y salud pública en el entorno social”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 82, 2021, S.P. [Disponible en La Ley Digital, Ref. LA LEY 9649/2021].

⁵⁵ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.*, pp. 38-41.

⁵⁶ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 492/2022, de 31 de mayo de 2022, rec. núm. 109/2020 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 123246/2022]. Fecha de la última consulta: 30 de enero de 2023.

⁵⁷ CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, J. y BAZAL CHACÓN, B., “Calificación del despido en situación de enfermedad”, *Actualidad jurídica Aranzadi*, núm. 989, 2022, S.P. [disponible en Aranzadi BIB 2022/3769].

⁵⁸ Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública (BOE 5 de octubre de 2011).

las SSTSJ de País Vasco núm. 1586/2021⁵⁹ y de Canarias – Las Palmas núm. 1266/2021⁶⁰ que sientan el precedente de la Ley 15/2022 al declarar (tomando como base el artículo 6 de la Ley 33/2011 y el artículo 14 CE) la nulidad de los despidos de demandantes, al ser la única causa de la finalización del contrato de trabajo el posible contagio por la COVID-19. Esta situación es considerada como discriminatoria por los Tribunales⁶¹.

No obstante, con la promulgación de la Ley 15/2022 e inclusión expresa de la enfermedad como causa de discriminación, deberá declararse nulo el despido de aquellos trabajadores en los que concurra dicha circunstancia⁶². Teniendo en cuenta lo anterior, cabe advertir, tal y como se pone de manifiesto en el Preámbulo de dicha Ley, que nos encontramos ante una ley de garantías que no pretende el reconocimiento de nuevos derechos. Si bien, no deja de llamar la atención la mención que se realiza con relación a la situación de enfermedad⁶³.

Hasta la reforma laboral de 1994, los artículos 55.6 ET y 102.2 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980⁶⁴ ya establecían que el despido de un trabajador en suspensión del contrato en caso de no ser declarado procedente, debía ser calificado nulo. Si bien con la posterior reforma laboral desaparece el supuesto de declaración de nulidad en las situaciones de suspensión temporal del contrato, los TSJ consideraron que la situación de incapacidad temporal (en adelante, “IT”) derivada de enfermedad común o accidente seguía incluida en la causa de nulidad por discriminación en aplicación del artículo 14 CE⁶⁵ (STSJ de Cataluña de 28 de febrero de 2000⁶⁶)⁶⁷.

⁵⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) núm. 1586/2021, de 19 de octubre de 2021, rec. núm. 1662/2021 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 300698/2021]. Fecha de la última consulta: 30 de enero de 2023.

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria (Sala de lo Social) núm. 1266/2021, de 23 de diciembre de 2021, rec. núm. 1315/2021 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 319430/2021]. Fecha de la última consulta: 30 de enero de 2023.

⁶¹ CASTIELLA, J. y GESTA, L., “Enfermedad o estado de salud como causa de discriminación laboral: ¿novedad?”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 987, 2022. [BIB 2022/2891].

⁶² AGUSTÍ MARAGALL, J., *op. cit.*, p. 9; ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La Ley 15/2022, de 12 de julio...”, *op. cit.*, S.P.

⁶³ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., *op. cit.* p. 3.

⁶⁴ Real Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE 30 de julio de 1980).

⁶⁵ AGUSTÍ MARAGALL, J., *op. cit.*, pp. 10-12.

⁶⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sec. 1ª) núm. de rec. 7041/1999 [versión electrónica – base de datos Cendoj. Ref. Roj: STSJ CAT 2739/2000]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

⁶⁷ En este mismo sentido véase: STSJ Cataluña núm. rec.9436/2000 de 2 de abril de 2001 (Roj: STSJ CAT 4508/2001), STSJ Murcia núm. rec. 575/2004 de 24 de mayo de 2004 (Roj: STSJ MU 1080/2004) y STSJ Canarias núm. rec. 1284/2003 de 8 de marzo de 2004 (Roj: STSJ ICAN 914/2004).

Este era el criterio mayoritario de la jurisdicción social hasta la STS de 29 de enero de 2001⁶⁸ en la que el Tribunal Supremo dispuso que la enfermedad no podía ser considerada como un factor discriminatorio incluido en la cláusula abierta del artículo 14 CE, sin perjuicio de que en otras circunstancias concretas pudiera llegar a apreciarse un elemento de segregación. La situación de enfermedad, que impedía al trabajador el desempeño de su trabajo, hacía que el mantenimiento de su contrato dejara de ser rentable para la empresa (en línea con el precepto constitucional que recoge la legítima aspiración a la rentabilidad económica de la empresa proclamado en el artículo 38 CE)⁶⁹. Así lo establece la sentencia:

*La enfermedad, (...) que hace que el mantenimiento del contrato de trabajo del actor no se considere rentable por la empresa, **no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del artículo 14 de la Constitución Española**, aunque pudiera serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación.*

Esta sentencia supone la expulsión de la enfermedad como causa de discriminación y con ello, la declaración de nulidad de los despidos bajo esas circunstancias. Esta nueva doctrina judicial fue posteriormente confirmada por la STC⁷⁰ núm. 62/08⁷¹ cuando dispuso que: “**una enfermedad temporal**, en cuanto situación que necesariamente afecta a la práctica totalidad de los seres humanos en muy diferentes momentos de su vida profesional, **difícilmente puede configurarse en abstracto y con carácter general como un factor de discriminación prohibido por el art. 14 CE**”⁷².

⁶⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 29 de enero de 2001, rec. núm. 1566/2000 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2001/1034]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022. En el caso concreto de la sentencia referenciada, el cese impugnado por el trabajador se trataba de una no renovación del contrato temporal y no un despido al que aplicar la tutela antidiscriminatoria.

⁶⁹ AGUSTÍ MARAGALL, J., *op. cit.*, pp. 12-14.

⁷⁰ *Ibid.*, pp. 15-16.

⁷¹ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 68/2008, de 26 de junio de 2008 [versión electrónica – base de datos BOE. Ref. BOE-T-2008-10785]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

⁷² Cabe hacer mención al voto particular emitido en el que se hizo referencia a aquellas enfermedades que no alcanzan el grado de una discapacidad, pero que tampoco pueden ser consideradas enfermedades estrictamente funcionales para el trabajo, quedando esta categoría intermedia de enfermedades sin ningún tipo de protección.

Como ya ha ocurrido en otras ocasiones en materia de igualdad y no discriminación, ha sido el TJUE el que ha ampliado la tutela antidiscriminatoria (STJUE de 22 de noviembre de 2012, C-385/11⁷³, en materia de discriminación por razón de sexo y STJUE de 13 de noviembre de 2014, C-416/13⁷⁴, en relación con la discriminación por razón de edad)⁷⁵. El primer acercamiento de la jurisprudencia comunitaria con respecto al binomio enfermedad-discriminación se realiza a través del asunto Chacón Navas⁷⁶. En este caso, el tribunal europeo diferencia claramente entre los conceptos discapacidad y enfermedad⁷⁷ y establece que la extinción del contrato de trabajo por causa de enfermedad no tiene carácter discriminatorio en cuanto que la Directiva 2000/78 no prevé expresamente la enfermedad como causa de discriminación en su articulado. No obstante, deberá tenerse en cuenta el tratamiento específico que reciben aquellas situaciones en las que la extinción de la relación laboral deriva de la falta de adaptación del trabajador discapacitado al puesto de trabajo asignado⁷⁸.

Aún cuando los posteriores pronunciamientos del citado tribunal no reconocen la existencia de un motivo discriminatorio en los despidos por causa de enfermedad a efectos de la Directiva 2000/78, sí que reconocen la ampliación del concepto de discapacidad. Con la sentencia del caso HK Danmark (Ring)⁷⁹ se delimita el concepto de discapacidad⁸⁰ y se equipara a las enfermedades duraderas o de larga duración que constituyen un obstáculo para el trabajador y que impiden el desempeño de la actividad profesional, aun de forma parcial, con independencia de que se trate de una dolencia curable o incurable y de las medidas que pueda adoptar el empleador con respecto a estas⁸¹. Es decir, el concepto de discapacidad no abarca únicamente la imposibilidad de

⁷³ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Octava) asunto C-385/11, de 22 de noviembre de 2012 (Caso Elbal Moreno) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2012/243748]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

⁷⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asunto C-416/13, de 13 de noviembre de 2014 (Caso Vital Pérez) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2014/192824]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

⁷⁵ AGUSTÍ MARAGALL, J., *op. cit.*, p. 16.

⁷⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) asunto C-13/05, de 11 de julio de 2006 (Caso Chacón Navas) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2006/89134]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

⁷⁷ AGUSTÍ MARAGALL, J., *op. cit.* p. 16.

⁷⁸ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., *op. cit.* p. 3.

⁷⁹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, de 11 de abril de 2013 (Caso HK Danmark) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2013/37147]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

⁸⁰ Destaca el considerando 47 de dicha sentencia.

⁸¹ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., *op. cit.* p. 3.

llevar a cabo la actividad profesional, sino también la dificultad en su ejercicio⁸². En estas situaciones el despido sí tendría carácter discriminatorio (como es el caso de la lumbalgia de la señora Ring y del dolor cervical de la señora Werge)⁸³.

La posterior evolución de la doctrina del TJUE se determina a través de la sentencia del caso Daouidi⁸⁴ que sienta definitivamente las bases del concepto de discapacidad y su ámbito de proyección. En este caso, se concretan dos parámetros que permiten determinar cuando una enfermedad o dolencia pueden considerarse duraderos y, consecuentemente, equiparables a la discapacidad⁸⁵: que “la incapacidad del trabajador no presente una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o (...) el que dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes del restablecimiento de dicha persona”⁸⁶. De este modo, se pone de manifiesto que la causa discriminatoria está directamente ligada a la existencia a la condición de discapacidad, más que a la propia enfermedad en sí misma⁸⁷.

Posteriormente, el TJUE continúa en la ampliación del concepto de discapacidad. En la sentencia del caso Nobel Plastiques Ibérica⁸⁸ considera que existe discapacidad en aquellos supuestos en los que media un obstáculo en el desempeño de la actividad, aunque sea a tiempo parcial, siempre que tenga efecto duradero. Esto lleva a considerar que la

⁸² TERRADILLOS ORMAETXEA, E., “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 de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, S.P. (disponible en <https://www.aedtss.com/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-discriminacion/>; última consulta 10 de abril de 2023).

⁸³ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.*, pp. 39-40.

⁸⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) asunto C-395/15, de 1 de diciembre de 2016 (Caso Daouidi) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2016/216820]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

⁸⁵ AGUSTÍ MARAGALL, J., *op. cit.* p. 17.

⁸⁶ La obesidad puede incluirse entre las enfermedades de larga duración, siempre y cuando, suponga una limitación severa en el desempeño de la actividad laboral. Cabe destacar en este sentido los asuntos FOA vs. Kommunernes Landsforening (EDJ 2014/220338) y Ruiz Conejero (EDJ 2018/621). En esta línea *vid.* PÉREZ-BENEYTO ABAD, J. J., “Obesidad, discapacidad y el tribunal de justicia de la unión europea” en RAMÍREZ BENDALA, M. D. (Dir.), *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (III)*, Ediciones Laborum, 2015, pp. 135-151; PÉREZ ANAYA, R. M., “La obesidad como causa de despido: desde la perspectiva comunitaria”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 1, 2015, pp. 1-20.

⁸⁷ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., *op. cit.* p. 4.

⁸⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) asunto C-397/18, de 11 de septiembre de 2019 (Caso Nobel Plastiques Ibérica) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2019/682957]. Fecha de la última consulta: 25 de enero de 2023.

adopción de medidas extintivas sin que el empleador procure al trabajador los ajustes razonables que permitan el desempeño de su actividad en observancia de su discapacidad⁸⁹ sería considerado discriminatorio⁹⁰.

Las decisiones dictadas por el TJUE tienen una repercusión directa en nuestro ordenamiento jurídico. De este modo, la Sala Cuarta del TS ha asumido un concepto de discapacidad con el que resulta exigible que la enfermedad tenga carácter prolongado (STS de 22 de mayo de 2020⁹¹ y STS de 15 de septiembre de 2020⁹²) con independencia de que concurra una declaración de incapacidad permanente posterior. Así mismo, el TC ha mantenido un criterio similar (STC núm. 118/2019, de 16 de octubre⁹³)⁹⁴.

De este modo, podemos afirmar que, con anterioridad a la promulgación de la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, las conclusiones del TJUE y de nuestros propios tribunales resultaban claras: la enfermedad no equivale a discriminación y, consecuentemente, tampoco a nulidad. No obstante, esta conclusión no impide que la extinción del contrato de trabajo durante el periodo de IT pueda ser declarada nula⁹⁵.

En adelante y con posterioridad a la promulgación de la Ley, la enfermedad no necesita estar incluida ni ser equiparada al concepto de discapacidad, sino que podrá constituir por sí misma una posible causa de discriminación⁹⁶. Cabe destacar que si bien la nueva Ley incorpora la enfermedad como causa de discriminación, no incluye ningún tipo de referencia a la situación de IT en la que se puede encontrar el trabajador cuando está imposibilitado para trabajar, siendo dos conceptos distintos. Así, **la Ley no ofrece**

⁸⁹ Destaca el considerando 75.

⁹⁰ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., *op. cit.* p. 4.

⁹¹ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 387/2020, de 20 de mayo de 2020, rec. núm. 2684/2017 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 53206/2020]. Fecha de la última consulta: 25 de enero de 2023.

⁹² Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 764/2020, de 15 de septiembre de 2020, rec. núm. 3387/2017 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 131855/2020]. Fecha de la última consulta: 25 de enero de 2023.

⁹³ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 118/2019, de 16 de octubre de 2019, rec. núm. 2960/2019 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. LA LEY 148375/2019]. Fecha de la última consulta: 25 de enero de 2023.

⁹⁴ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., *op. cit.* p. 4-5.

⁹⁵ *Id.*

⁹⁶ SÁNCHEZ SELLAS, D., “¿Es siempre nulo el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal?”, *Diario La Ley*, núm. 10225, 2023, S.P. [Disponible en La Ley Digital, Ref. LA LEY 531/2023].

protección frente a la IT sino frente a la enfermedad, aunque esta constituya un indicio para comprobar su existencia⁹⁷.

De nuevo, recordar, que la vocación de dicha Ley radica en el establecimiento de un marco de garantías con el fin de facilitar el cumplimiento de determinados derechos y evitar cualquier tipo de situación de la que se pueda derivar la insuficiencia del marco normativo actual en materia de igualdad y no discriminación. Tal intención por parte del legislador plantea un problema de interpretación con relación a la automaticidad de la calificación del despido como nulo en aquellas situaciones en las que la extinción se produce durante los periodos de enfermedad. Y, en caso de ser así, se deberá valorar si dicha automaticidad se articularía como una declaración de nulidad objetiva (como en los supuestos recogidos en los artículos 55.5 ET o 108.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social⁹⁸ -en adelante, “LRJS”-) o si, al contrario, sería necesaria la aplicación del mecanismo de inversión de la carga de la prueba recogido en el artículo 96.1 LRJS y 30 de la Ley 15/2022⁹⁹.

La ausencia de modificación expresa del artículo 55.5 ET y el hecho de que las causas de declaración de nulidad del citado precepto sean *numerus clausus* (STS de 19 de julio de 2017¹⁰⁰), ponen de manifiesto que, ante una posible alegación de discriminación, será necesario probar la existencia de un nexo causal directo y evidente entre la enfermedad y la extinción de la relación laboral¹⁰¹. De este modo, queda descartada la activación automática, como tutela objetiva, de la calificación de nulidad de las extinciones de los contratos de trabajo durante los periodos de enfermedad¹⁰². En palabras del TSJ de Cataluña (EDJ 2022/765397)¹⁰³:

*Ni antes de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (que no es aplicable al presente procedimiento), **ni tampoco***

⁹⁷ GOÑI SEIN, J.L., *op. cit.*, p. 19-21.

⁹⁸ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011).

⁹⁹ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., *op. cit.* p. 5.

¹⁰⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 647/2017, de 19 de julio de 2017, rec. núm. 3255/2015 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 101902/2017]. Fecha de la última consulta: 26 de enero de 2023.

¹⁰¹ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., *op. cit.* p. 5.

¹⁰² AGUSTÍ MARAGALL, J., *op. cit.* p. 19.

¹⁰³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 5758/2022, de 19 de septiembre de 2022, rec. núm. 5758/2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/765397]. Fecha de la última consulta: 10 de abril de 2023.

siquiera después de ella, la situación de incapacidad temporal en el momento del despido conduce de forma automática a una declaración de nulidad.

En este sentido se han pronunciado la Sala Cuarta del TS y el TJUE al establecer que la enfermedad no es elemento suficiente para calificar la extinción de un contrato de trabajo como discriminatoria¹⁰⁴. Sino que, para proceder a la declaración de nulidad, será necesario acreditar de forma solvente y sólida, la relación directa existente entre enfermedad y extinción en línea con lo dispuesto en el artículo 96 LRJS respecto a la inversión de la carga de la prueba (STSJ Cataluña de fecha 15 de febrero de 2018¹⁰⁵). Esta interpretación resulta razonable si la relacionamos con la intención del legislador en la promulgación de la Ley 15/2022. En primer lugar, dicha interpretación se encuentra en línea con la intención de reforzar las garantías para una mejor defensa de los derechos fundamentales. Y, en segundo lugar, la nueva Ley supone un reforzamiento de las reglas de inversión de la carga de la prueba¹⁰⁶. Así mismo, no podemos establecer un “régimen de causalidad extintiva” vinculado a la enfermedad en cuanto que, la extinción por enfermedad es una opción del todo legítima *ex. artículo 38 CE* en el momento en que esta se traduce en una **limitación objetiva del trabajador para el desempeño de las funciones esenciales de su puesto de trabajo**. De este modo, el derecho al trabajo (artículo 35 CE) puede quedar limitado en virtud del reconocimiento de la libertad de empresa (artículo 38 CE) (STC 118/19¹⁰⁷) siempre y cuando se respete el contenido esencial de este primer derecho¹⁰⁸.

En esta misma línea, se suscita la duda de si el empleador, antes de proceder al despido por enfermedad, esta obligado a realizar ajustes razonables. La Ley 15/2022 no nos ofrece respuesta ante tal cuestión, sino que solamente lo prevé con respecto a personas con discapacidad en su artículo 6 analizado más adelante¹⁰⁹.

¹⁰⁴ En este sentido se pronuncian las anteriormente citadas SSTs de 22 de mayo de 2020 y de 15 de septiembre de 2020.

¹⁰⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 997/2018, de 15 de febrero de 2018, rec. núm. 3255/2015 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 101902/2017]. Fecha de la última consulta: 26 de enero de 2023.

¹⁰⁶ SÁNCHEZ QUIÑONES, L., *op. cit.* p. 7.

¹⁰⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 118/2019, de 16 de octubre de 2019 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2019/712940]. Fecha de la última consulta: 3 de marzo de 2023.

¹⁰⁸ GOÑI SEIN, J.L., *op. cit.*, pp. 20-22.

¹⁰⁹ *Ibid.*, p. 22.

Igualmente, la declaración de nulidad o la procedencia no son las únicas posibles calificaciones de los despidos realizados con causa en la enfermedad del trabajador. También queda abierta la puerta a la declaración de improcedencia. No obstante, cuando las causas de despido alegadas por el empleador sean especialmente leves o entrañen dudas en cuanto a su objetividad o razonabilidad, resulta fácil que los tribunales puedan considerar que el despido es causa de la enfermedad del trabajador, obteniendo este la calificación de nulo¹¹⁰.

La declaración de nulidad de los despidos únicamente resultará aplicable a aquellos supuestos de despidos producidos a partir del 14 de julio de 2022, es decir, aquellos realizados con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley (STSJ de Madrid de 16 de noviembre de 2022¹¹¹ y STSJ de Cataluña de 19 de septiembre de 2022¹¹²).

La calificación de nulidad de los despidos por enfermedad ya ha comenzado a ser asumida y aplicada por la doctrina judicial. Destaca la sentencia pionera núm. 419/2022 del Juzgado número 1 de Gijón¹¹³ que califica como nulo el despido producido por razón de enfermedad en virtud de la nueva Ley. Si bien, se procedió a la aplicación de la Ley 15/2022 cuando el despido se había producido en una fecha anterior a la entrada en vigor de la Ley. En ella, la actora es despedida al informar al empleador de que debía someterse a una intervención quirúrgica. El empleador le comunica que, a pesar de la extinción del contrato de trabajo, su intención es volverla a contratar una vez se encontrara en condiciones de trabajar. El Juzgado de lo Social pone de manifiesto la necesidad de realizar una reinterpretación en virtud de la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación, para finalmente acabar declarando la nulidad del despido en aplicación de los artículos 2 y 30 de la Ley. El primero de ellos recoge expresamente la enfermedad como causa de discriminación, sin exigirse ningún tipo de duración, como era requisito imprescindible según la doctrina judicial anterior sentada por el TJUE. El segundo hace

¹¹⁰ CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, J. y BAZAL CHACÓN, B., *op. cit.*, S.P.

¹¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, sec. 2ª) núm. 1027/2022, de 16 de noviembre de 2022, rec. núm. 879/2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/754944]. Fecha de la última consulta: 10 de abril de 2023.

¹¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 4760/2022, de 19 de septiembre de 2022, rec. núm. 3184/2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/716109]. Fecha de la última consulta: 10 de abril de 2023.

¹¹³ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón núm. 419/2022, de 15 de noviembre de 2022, rec. núm. 467/2022 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 291833/2022]. Fecha de la última consulta: 1 de febrero de 2023.

referencia a la carga de la prueba. De forma que, cuando un trabajador aporta indicios de discriminación, se produce la inversión de la carga de la prueba correspondiendo entonces a la parte demandada aportar una justificación objetiva, razonable, suficientemente probada y proporcional a la medida adoptada. En este caso, no solo existen indicios de que la verdadera causa del despido es la enfermedad de la actora, sino que, en virtud de las conversaciones de *Whatsapp*, el Tribunal considera probado este hecho. Así mismo, procede a la aplicación de los artículos 26 (que declara la nulidad de todos aquellos actos o cláusulas que sean causa de discriminación) y 27, relativo a la indemnización y presunción del daño moral.

Adicionalmente, por su razonamiento jurídico, destaca la reciente Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Granada¹¹⁴, que, además de proceder a la declaración de nulidad del despido en virtud de la Ley 15/2022, confirma la ausencia de automaticidad en la calificación de nulidad de los despidos que traen como causa de discriminación la enfermedad¹¹⁵.

3.2. La identidad sexual y la expresión de género como causas de discriminación.

La discriminación existente con respecto a los estados o condiciones del individuo, no siempre ha gozado de una regulación normativa expresa. El artículo 14 CE y el artículo 14 de la Convención Europea de los Derechos Humanos únicamente hacen referencia a la prohibición de discriminación por razón de sexo, además de la cláusula abierta que permite incluir cualquier otra causa de discriminación que tenga su origen en otra circunstancia personal o social. El artículo 1 de la Directiva 2000/78/CE recoge la discriminación por razón de orientación sexual y el artículo 2.1 de la Ley 15/2022 hace referencia como causas de discriminación al sexo, identidad sexual y expresión de género, término no definidos, lo cual dificulta su interpretación¹¹⁶. Así mismo, la reciente Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los

¹¹⁴ Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Granada, de 15 de febrero de 2023, rec. núm. 753/2022 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 11673/2023]. Fecha de la última consulta: 10 de abril de 2023.

¹¹⁵ En esta línea se pronuncia la Sentencia del Juzgado n.º 1 de Vigo 473/2022, de 13 de diciembre de 2022 (disponible en: https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2022/12/SJS-1-Vigo-dsp-nulo_2.pdf).

¹¹⁶ CANO GALÁN, Y., “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, S.P. [Disponible en Aranzadi BIB 2022/3111].

derechos de las personas LGTBI (en adelante, “**Ley Trans**”)¹¹⁷ hace referencia constantemente a la identidad sexual, en contra de lo establecido por el TC que califica como más adecuado el concepto identidad de género.

En cualquiera de los casos, lo que se pretende es dotar de protección a un colectivo que, según datos de la propia Ley Trans, aseguran haber sufrido dificultades en el acceso al empleo (42%) o haber sido discriminados en el ámbito laboral (34%). Con este fin, la Ley Trans, en el mismo sentido que la Ley 15/2022, incluye como causas de prohibición de discriminación la orientación e identidad sexual, la expresión de género, así como las características sexuales. También modifica el artículo 48.4 ET incluyendo en el concepto madre biológica las personas trans gestantes e impone a las empresas que cuenten con una plantilla superior a 50 trabajadores, a través de la negociación colectiva, un conjunto de medidas que permitan alcanzar una igualdad efectiva a estos colectivos en el plazo de 12 meses¹¹⁸.

Así mismo, la Ley Trans, al igual que la Ley 15/2022, recoge la inversión de la carga de la prueba en los supuestos de discriminación previstos en la Ley, así como el derecho a la asistencia de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y No Discriminación. No obstante, con respecto a la legitimación de los sujetos colectivos y, a diferencia de lo que se prevé en la Ley 15/2022, la Ley Trans procede a la modificación de la normativa relativa al procedimiento laboral a los únicos efectos de este colectivo (artículo 17.5 LRJS).

3.2.1. Análisis de la reciente jurisprudencia: STC 67/2022.

Tan solo cinco semanas antes de la promulgación de la Ley 15/2022 se dicta la STC 67/2022¹¹⁹ directamente relacionada con la prohibición de discriminación por razón de sexo, identidad de género y expresión de género. Así, la nueva Ley sirve como refuerzo

¹¹⁷ 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 1 de marzo de 2023).

¹¹⁸ Cuatrecasas, “Impacto laboral de la Ley Trans y derechos LGTBI”, *Cuatrecasas*, 2023 (disponible en <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral-1/art/impacto-laboral-ley-trans-derechos-lgtbi>; última consulta el 4 de abril de 2023).

¹¹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 67/2022, de 2 de junio de 2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/611520]. Fecha de la última consulta: 3 de abril de 2023.

al criterio seguido por el TC en la citada sentencia¹²⁰ y se anticipa a lo regulado en la reciente Ley Trans¹²¹.

En concreto, se resuelve un recurso de amparo en el que procede a la extinción de un contrato de trabajo en prácticas. El actor, que se declara persona trans, acudía al centro de trabajo vistiendo algunos días con falda y otros con pantalón y alega que la causa de extinción de su contrato radica en su forma de vestir. Aun cuando, en dos ocasiones se le exige que vista de una forma más adecuada y correcta, en ningún caso se ordena que dicho requerimiento se cumpla llevando falda o pantalón. De hecho, desde el momento del reproche hasta el cese del trabajador, no consta ninguna otra incidencia a pesar de que el actor continuara vistiendo falda en ocasiones¹²².

El caso planteado permite al Tribunal adelantarse a la Ley 15/2022 y proceder a la inclusión de la identidad sexual y expresión de género en la cláusula abierta de motivos de prohibición de discriminación del artículo 14 del texto constitucional que actualmente se constituye como causa expresa de discriminación en el artículo 2.1 de la Ley 15/2022¹²³. El TC reconoce no haber sentado ningún tipo de doctrina anteriormente con respecto a la materia a tratar, si bien, ya se había pronunciado previamente en su STC 99/2019¹²⁴ sobre el derecho de los menores transexuales a la solicitud del derecho de cambio de sexo en el Registro Civil. Así, el TC establece una serie de definiciones básicas en esta materia. La sentencia distingue entre sexo y género, dejando a un lado la “tradicional intercambiabilidad de los términos”. En concreto, vincula el sexo a las características físicas y hormonales de una persona, objetivamente identificables como son los órganos genitales o la estructura hormonal; mientras que el género se relaciona a una serie de actitudes y comportamientos que se atribuyen de forma diferenciada a hombres o mujeres y que incluyen una serie de comportamientos, apariencia externa, imagen... asociadas a uno u otro género. Así mismo, define la identidad de género como

¹²⁰ TUSET DEL PINO, P., “La discriminación por razón de sexo, por razón de identidad de género y la vinculada a la expresión de género con ocasión de la vestimenta laboral. A propósito de la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 67/2022, de 2 de junio”, *Diario La Ley*, núm. 10128, 2022, S.P. [Disponible en La Ley Digital, Ref. LA LEY 7465/2022]

¹²¹ ARRÚE MENDIZÁBAL, M., “Comentario sobre la Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 2 de junio, desde otro punto de vista, la ampliación del contenido del derecho a la propia imagen”, *CEFGestión: Revista de actualización empresarial*, núm. 290, 2022, pp. 143-144.

¹²² *Ibid.*, pp. 142-143.

¹²³ *Ibid.*, pp. 143-144.

¹²⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 99/2019, de 12 de agosto de 2019 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2019/663065]. Fecha de la última consulta: 4 de abril de 2023.

la identificación de una persona con un determinado género que puede, o no, coincidir con su sexo. De este modo, la identidad de género, como se puede inferir de su propia denominación, se vincula directamente al género y no al sexo del sujeto en cuestión. En este sentido, el Tribunal se decanta expresamente por la utilización del concepto de identidad de género, dejando a un lado el término de identidad sexual, al mostrar una mayor coincidencia con las definiciones de sexo y género anteriormente referenciadas¹²⁵. No obstante, la prohibición de discriminación por motivo de identidad de género deja a un lado la esfera externa del individuo ligada al sexo y dota únicamente de protección a la esfera interna, relacionada con el sentimiento de pertenencia a un determinado sexo. Esto conjuga mal con la finalidad de la Ley 15/2022 que excluye la protección a aquellas personas cuyos comportamientos e imagen se asocian a un determinado sexo y no tiene por qué coincidir con el género de la persona en cuestión. ¿Existiría protección, por ejemplo, para un hombre que en un momento concreto y para apoyar a una determinada causa aparece maquillado en el lugar de trabajo, pero siendo su género masculino?¹²⁶ Sea como sea, lo especialmente relevante a efectos jurídicos radica en la identidad de género como circunstancia indudablemente ligada al libre desarrollo de la personalidad y a la dignidad humana (artículo 10.1 CE)¹²⁷.

La STC también ha permitido el reconocimiento de una nueva dimensión del derecho fundamental a la propia imagen: la libertad de decisión sobre la apariencia externa de cada uno. Si bien hasta ahora el TC no había abordado la materia, sí que había tenido la oportunidad previamente en su STC 170/1987¹²⁸ sobre el despido de un camarero que se negaba a afeitarse la barba. Aun así, la antigüedad de la sentencia no la hace extrapolable a nuestra sociedad actual en la que la apariencia externa de los trabajadores está sometida a una cada vez mayor conflictividad judicial. El requerimiento por parte del empleador de la utilización de una determinada indumentaria no tiene por qué constituir en sí misma una actuación lesiva, admitiéndose ciertas restricciones siempre que estas estuvieran justificadas de forma razonable, proporcionada y directamente vinculadas a la actividad concreta desempeñada. A su vez, la relación laboral no puede suponer una

¹²⁵ REQUENA MONTES, O., “Discriminación por razón de identidad de género y expresión de género: doctrina del Tribunal Constitucional”, *Noticias CIELO*, núm. 11, 2022, S.P. (disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8709089>; última consulta el 3 de abril de 2023).

¹²⁶ CANO GALÁN, Y., *op.cit.*, S.P.

¹²⁷ REQUENA MONTES, O., *op.cit.*, S.P.

¹²⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 170/1987, de 21 de noviembre de 1987 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1987/170]. Fecha de la última consulta: 3 de abril de 2023.

“contractualización” de los derechos fundamentales del trabajador que legitime cualquier tipo de decisión del empleador sobre la apariencia externa de los trabajadores¹²⁹.

La presente STC marca un punto de inflexión en cuanto al derecho a la propia imagen. Mientras que tradicionalmente la tutela del derecho a la apariencia externa de los trabajadores se ha apreciado como consecuencia de la lesión de otros derechos fundamentales (por ejemplo, libertad religiosa). En la actualidad, la STC 67/2022 reconoce al titular del derecho a la propia imagen la facultad de disponer de su apariencia externa como forma de identificación directamente vinculado al libre desarrollo de la personalidad y a la dignidad de la persona. De este modo, además del tradicional contenido negativo de este derecho configurado como una facultad de exclusión, se le dota de una dimensión positiva consistente en la libertad de configurar nuestra apariencia externa y la imagen que queremos ofrecer¹³⁰.

4. VULNERACIONES DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

Tomando en consideración las causas de discriminación autónomas expresamente recogidas por la ley, junto con la fórmula abierta final, se introduce una clasificación de discriminación tradicional (directa e indirecta), así como otros tipos de discriminación que tienen su origen en construcciones doctrinales y jurisprudenciales como son la discriminación por asociación, la discriminación por error y la múltiple o interseccional¹³¹.

Se recoge, además, como conducta discriminatoria, la denegación de ajustes razonables, en protección expresa de las personas con discapacidad, siempre que no suponga una carga desproporcionada o indebida al empleador. También incluye tanto el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia y las represalias (en aquellos supuestos en los que el trabajador se haya opuesto a alguna acción discriminatoria en el seno de la empresa) como el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción,

¹²⁹ ARRÚE MENDIZÁBAL, M., *op. cit.*, pp. 144-145.

¹³⁰ *Ibid.*, pp. 146-147.

¹³¹ ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La Ley 15/2022, de 12 de julio...”, *op. cit.*, S.P.

dejación de funciones, o incumplimiento de deberes. Todos estos conceptos se recogen en el artículo 4 de la Ley y son definidos en su artículo 6.

4.1. Discriminación directa e indirecta.

El principio de igualdad de trato supone la ausencia de cualquier tipo de discriminación directa o indirecta (STC 69/2007¹³²)¹³³. Se define la discriminación directa como la situación en la que se encuentra una persona o grupo de personas que es tratado de manera desfavorable en comparación con otra u otro que se encuentren en una situación análoga por razón de alguna de las causas prohibidas. Así mismo, se considera discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad (artículo 6.1). Por otro lado, existe discriminación indirecta cuando el trato discriminatorio se produce como consecuencia de una disposición aparentemente neutra, pero que genera alguna desventaja o efecto adverso a algunos de los grupos vulnerables que sufren algunas de las causas de discriminación previstas en la Ley¹³⁴. No obstante, en ocasiones, se permite un trato desigual cuando (i) en el desempeño de una actividad profesional, dicha característica se trate de un requisito profesional esencial, determinante y proporcionado y tenga un objetivo legítimo; (ii) cuando confluyen otros derechos como es la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos y (iii) cuando el tratamiento desigual constituye una medida de acción positiva con el fin de alcanzar una igualdad real y efectiva de oportunidades (STC 128/1987¹³⁵ y STC 109/1993¹³⁶)¹³⁷.

La previsión de las tradicionales formas de discriminación directa e indirecta en la Ley 15/2022 no ha supuesto una innovación en nuestro actual ordenamiento jurídico. Dichas formas de discriminación ya han sido ampliamente estudiadas por la jurisprudencia tanto

¹³² Sentencia del Tribunal Constitucional (Sala Primera) núm. 69/2007, de 16 de abril de 2007, rec. núm. 7084/2002 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 11591/2007]. Fecha de la última consulta: 1 de febrero de 2023.

¹³³ FRANCIS LEFEBVRE, *Memento práctico Francis Lefebvre Procedimiento Laboral*, Lefebvre, Madrid, 2022.

¹³⁴ *Id.*

¹³⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 128/1987, de 16 de julio de 1987 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. EDJ 1987/128]. Fecha de la última consulta: 21 de enero de 2023.

¹³⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 109/1993, de 25 de marzo de 1993 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. EDJ 1993/2982]. Fecha de la última consulta: 21 de enero de 2023.

¹³⁷ FRANCIS LEFEBVRE, *Memento práctico Francis Lefebvre Social*, *op. cit.*, S.P.

interna (SSTC 61/2013¹³⁸ y 116/2013¹³⁹, entre otras) como internacional (SSTJUE de 20 de octubre de 2011¹⁴⁰ y de 22 de noviembre de 2012¹⁴¹, entre otras).

A efectos ejemplificativos, en el marco general para la igualdad de trato en el empleo y las relaciones laborales destaca la prohibición de discriminación directa e indirecta por motivos de religión o convicciones religiosas. Sobre esta materia se ha pronunciado la jurisprudencia en numerosas ocasiones (STEDH de 15 de enero de 2013¹⁴² -caso Eweida-; Sentencia núm. 31/2017, del Juzgado de lo social n.º 1 de Palma de Mallorca¹⁴³ y la STSJ de Andalucía (Sevilla) núm. 3005/2020¹⁴⁴, entre otras)¹⁴⁵. En esta línea, especial mención requiere la reciente STJUE de 13 de octubre de 2022¹⁴⁶ que se pronuncia sobre un reglamento establecido unilateralmente por el empleador a través del cual se prohíbe cualquier manifestación de las convicciones religiosas, filosóficas y políticas en la empresa con carácter general e indiferenciado. La sentencia hace referencia a la jurisprudencia ya sentada acerca de la prohibición del uso de signos vistosos y de gran tamaño, lo cual puede constituir una discriminación directa cuando dicho criterio se vincula a una o varias religiones concretas (STJUE de 15 de julio de 2021¹⁴⁷). Así mismo,

¹³⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 61/2013, de 14 de marzo de 2013 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2013/35086]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

¹³⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 116/2013, de 20 de mayo de 2013 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2013/99714]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

¹⁴⁰ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Cuarta) asunto C-123/2010, de 20 de octubre de 2011 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2011/236159]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

¹⁴¹ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Octava) asunto C-385/11, de 22 de noviembre de 2012 (Caso Elbal Moreno) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2012/243748]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

¹⁴² Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 15 de enero de 2013 (caso Eweida y otros vs. Reino Unido) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2013/722]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

¹⁴³ Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Palma de Mallorca núm. 31/2017, de 6 de febrero de 2017, rec. núm. 478/2016 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2017/8167]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

¹⁴⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía - Sevilla (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 3005/2020, de 8 de octubre de 2020, rec. núm. 1908/2020 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2020/733983]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

¹⁴⁵ TORRES DÍAZ, M. C., “El burka en las aulas universitarias. Cuestiones Jurídicas conflictivas para un debate con perspectiva de género”, *Revista de género e igualdad*, núm. 6, 2023, pp. 133-140; MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L., “Libertad religiosa y exigencias laborales (sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Eweida y otros c. Reino Unido, 15 de enero de 2013)”, *Revista de Administración Pública*, núm. 195, 2014, pp. 171-195.

¹⁴⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asunto C-344/2020, de 13 de octubre de 2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/699766]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

¹⁴⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) asuntos acumulados C-804/2018 y C-341/2019, de 15 de julio de 2021 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2021/622669]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

establece que en el caso de normas internas que prohíben el uso signos religiosos o vinculados a determinadas convicciones religiosas, pueden constituir una discriminación indirecta cuando dicha norma aparentemente neutra puede ocasionar una desventaja particular a la persona o personas que profesan una religión concreta. No obstante, la diferencia de trato no constituirá discriminación indirecta cuando exista una finalidad legítima que pueda ser justificada objetivamente y los medios para alcanzar tal fin son adecuados y necesarios¹⁴⁸. En el caso concreto, se considera la normativa interna como no discriminatoria al aplicarse de forma general e indiferenciada a toda la compañía¹⁴⁹.

4.2. Discriminación por asociación.

Existe discriminación por asociación cuando la causa que motiva el trato discriminatorio no concurre en la persona trabajadora, sino en una persona asociada a la primera. Es decir, en estos casos nos encontramos ante dos sujetos: la persona en que concurre la causa discriminatoria y la persona que sufre la represalia entre las cuales existe una relación (artículo 6.2.a) Ley 15/2022)¹⁵⁰. También es denominada discriminación por vinculación, por interposición, refleja o transferida (STSJ Galicia de 2 de agosto de 2017¹⁵¹).

La doctrina existente en torno a la discriminación por asociación surge con la STJUE de 17 de julio de 2008 (Asunto Coleman¹⁵²) que enjuiciaba el caso de una trabajadora que recibe un trato desfavorable y denigrante por parte de la empresa. En concreto, la negativa a la obtención de medidas de flexibilidad horaria como reducciones de jornadas y permisos para poder atender a su hijo discapacitado. Tras realizar una interpretación de la Directiva 2000/78/CE el Tribunal considera que la voluntad del legislador no se limita a la protección de las personas en las que recae un trato discriminatorio, sino también cuando tal trato recae sobre una persona cercana a esta, precisamente, por motivo de la

¹⁴⁸ MONEREO PÉREZ, J. L., “La prohibición unilateral por el empleador, con carácter general e indiferenciada, de uso visible de símbolos vinculados a “convicciones religiosas, filosóficas o espirituales”: requisitos y límites derivados del principio fundamental de no discriminación directa o indirecta”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2022, pp. 1-17.

¹⁴⁹ FRANCIS LEFEBVRE, *Memento práctico Francis Lefebvre Social*, op. cit., S.P.

¹⁵⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F., op. cit., S.P.

¹⁵¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala Social, sec. 1ª) rec. núm. 1806/2017, de 2 de agosto de 2017 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. EDJ 2017/179988]. Fecha de la última consulta: 17 de enero de 2023.

¹⁵² Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) asunto C-303/06, de 17 de julio de 2008 (Caso Coleman) [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 92656/2008]. Fecha de la última consulta: 17 de diciembre de 2022.

vinculación entre ambas. Así, el TJUE aprecia la existencia de discriminación por asociación a causa de discapacidad ¹⁵³.

Posteriormente, se plantea la posibilidad de que dicha doctrina de discriminación por asociación resulte aplicable a otros motivos discriminatorios, y no solo a la discriminación por motivo de discapacidad. En este sentido se pronuncian la STSJ de Galicia 2484/2018¹⁵⁴ y, posteriormente, la STC núm. 71/2020¹⁵⁵ ofreciendo una respuesta afirmativa y procediendo a la aplicación de la doctrina a supuestos de discriminación por razón de sexo. Por lo tanto, resultará de aplicación la doctrina de discriminación por asociación a aquellos motivos expresamente recogidos en el artículo 14 CE, lo no expresados pero reconocidos en la cláusula abierta del propio artículo por los Tribunales y los previstos en el artículo 17.1 ET¹⁵⁶.

Dando un paso más allá, se ha reconocido la extensión de la aplicación de la doctrina a otros derechos fundamentales. Este es el caso de la STSJ de Canarias 882/2019, de 29 de agosto de 2019¹⁵⁷. En este asunto la pareja sentimental de la demandante, que trabajaba para la misma empresa, es elegido miembro del comité de empresa y secretario de este, manteniendo una posición bastante reivindicativa¹⁵⁸. En este contexto, la empleadora procede al despido de la demandante alegando disminución continuada y voluntaria del rendimiento. El Tribunal procede a declarar la nulidad del despido considerando suficiente prueba indiciaria la inexistencia de sanciones previas a la demandante y el reconocimiento de la improcedencia por parte de la empleadora ¹⁵⁹.

¹⁵³ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FOLGOSO OLMO, A., “Represión frente a represalias...”, *op. cit.*, pp. 7-8.

¹⁵⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 2484/2018, de 13 de abril de 2018, núm. rec. 421/2018 [versión electrónica – base de datos Cendoj- Id Cendoj 15030340012018101738]. Fecha de la última consulta 31 de marzo de 2023.

¹⁵⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 71/2020, de 29 de junio de 2020 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2020/599730]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

¹⁵⁶ BALLESTER ESCRIG, J., “Evolución jurisprudencial de la discriminación por asociación: contenido, límites y confrontación con la discriminación por razón de parentesco”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 69, 2020, S.P. [disponible en LA LEY, ref. LA LEY 10223/2020].

¹⁵⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala Social, sec. 1ª) núm. 882/2019, de 29 de agosto de 2019 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2019/687743]. Fecha de la última consulta: 17 de enero de 2023.

¹⁵⁸ BALLESTER ESCRIG, J., *op. cit.*, S.P.

¹⁵⁹ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FOLGOSO OLMO, A., “Extensión de la doctrina de la discriminación por asociación de otros derechos fundamentales”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2019, pp. 3-5.

En el fundamento jurídico (en adelante “FJ”) tercero de la resolución el Tribunal aprecia la existencia de discriminación por asociación, no con relación a un motivo discriminatorio, sino con respecto a la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 CE) en su vertiente de garantía de indemnidad o a la libertad sindical¹⁶⁰. Tal y como se desprende del asunto, el despido viene motivado por la actividad sindical y reivindicativa llevada a cabo por la pareja de la demandante. Si bien, para algunos autores el derecho fundamental vulnerado, no es tanto la libertad sindical, como la garantía de indemnidad en cuanto que en ningún momento adquiere ningún tipo de relevancia la afiliación sindical del delegado. Así, el TSJ procede a la extensión de la doctrina de discriminación por asociación tomando como derecho fundamental vulnerado otros derechos fundamentales distintos a la prohibición de la discriminación¹⁶¹.

Con respecto a la concreción del vínculo asociativo y la protección proporcionada por la doctrina de la discriminación por asociación, el asunto Coleman supera ampliamente la referencia contenida en el artículo 17 ET sobre el parentesco como causa de discriminación prohibida. Así, la STJUE permite que la doctrina se aplique a cualquier tipo de vinculación, siempre que esta sea debidamente acreditada, a los efectos de evitar una situación de desprotección que tendría lugar en caso contrario¹⁶². En esta línea se pronuncia la STJUE del Asunto Jamina Hakelbracht y otros contra WTG Retail BVBA (STJUE C-404/18)¹⁶³. En él se analiza el caso de una trabajadora del Departamento de Recursos Humanos a la que le es encomendada la tarea de seleccionar a una persona como vendedora de su tienda para su contratación. Sin embargo, una vez seleccionada, la empresa rechaza la decisión de la actora al estar la candidata embarazada. Posteriormente la candidata presenta una queja ante el Instituto belga para la igualdad entre hombres y mujeres, acto que fue reprochado por la empresa a la trabajadora. Nueve meses más tarde, la demandante es despedida por ejecución incorrecta de las tareas confiadas. En este caso, la protección se reconoce a la trabajadora que sufre una represalia por su apoyo prestado a una víctima de discriminación¹⁶⁴.

¹⁶⁰ *Ibid.*, pp. 6-7.

¹⁶¹ BALLESTER ESCRIG, J., *op. cit.*, S.P.

¹⁶² SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FOLGOSO OLMO, A., “Extensión de la doctrina de la discriminación...”, *op. cit.*, pp. 5-6.

¹⁶³ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) asunto C-404/18, de 20 de junio de 2019 (Caso Hakelbracht y otros) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. EDJ 2019/616478]. Fecha de la última consulta: 17 de diciembre de 2022.

¹⁶⁴ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FOLGOSO OLMO, A., “Protección frente a represalias...”, *op. cit.*, pp. 2-3.

La sentencia introduce otras particularidades en materia de igualdad como es, en primer lugar, la protección de una trabajadora potencial, cuestión ya expresamente contenida en la Ley 15/2022 que prevé una proyección del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo a las etapas precontractuales y, en segundo lugar, la protección a quien testifica informalmente. En este sentido, deben ser objeto de protección todo tipo de actuaciones con independencia de su carácter formal o informal, ya que, en caso contrario, supondría vaciar de contenido las normas de prohibición de discriminación e igualdad de trato¹⁶⁵.

Por último, hacer referencia a unas de las últimas sentencias dictadas en esta materia, la STJUE de 26 de enero de 2021¹⁶⁶ en la cual se aprecia discriminación por asociación por motivo de discapacidad frente a personas que, así mismo, padecen una discapacidad¹⁶⁷ y la STS de 29 de enero de 2020¹⁶⁸ que aprecia la existencia de discriminación por asociación por razón de sexo en la concesión de las prestaciones del SOVI como consecuencia de una incorrecta interpretación normativa¹⁶⁹.

4.3. Discriminación por error.

Se define la discriminación por error como aquella que encuentra su base en una apariencia errónea de las características de la persona o personas objeto de discriminación (artículo 6.2.b) Ley 15/2022). El ejemplo más característico de este tipo de discriminación es la que puede llegar a sufrir una persona homosexual ya sea por su forma de vestir, expresarse o moverse¹⁷⁰.

¹⁶⁵ *Ibid.*, pp. 5-7.

¹⁶⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) asunto C-16/19, de 26 de enero de 2021 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2021/500674]. Fecha de la última consulta: 1 de abril de 2023.

¹⁶⁷ SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, B., “Los elementos delimitadores de la discriminación por asociación”, *Labos*, vol. 2, núm. 3, 2021, p. 121.

¹⁶⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Social Pleno) núm. 79/2020, de 29 de enero de 2020, rec. núm. 3097/2017 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2020/510355]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

¹⁶⁹ MANEIRO VÁZQUEZ, Y., “La discriminación por asociación desde la doctrina del Tribunal de Justicia hasta la doctrina judicial nacional. Nuevos retos de las ¿nuevas? Formas discriminatorias”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 463, 2021, pp. 56-57.

¹⁷⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F., *op. cit.*, S.P.

El número de casos de discriminación por error es bastante limitado en nuestra doctrina judicial, la primera aplicación conocida ha sido a través de la STSJ de Galicia núm. 975/2021, de 13 de abril de 2021¹⁷¹. Esta sentencia enjuicia el caso de un trabajador que es despedido tras haber sufrido un accidente de trabajo. La curación de las lesiones que presenta es de duración incierta. Por ello, se plantea en sede judicial, si la decisión del empleador de despedir al trabajador puede haber sido adoptada en base a una apariencia de discapacidad de conformidad con la Directiva 2000/78/CE¹⁷².

La sentencia destaca, no únicamente por (i) la apreciación de la discriminación por discapacidad aparente, sino también por (ii) la consideración del momento en el que han de valorarse los hechos presuntamente discriminatorios¹⁷³. Con relación a la discriminación por error, tal y como recoge el FJ Tercero de la sentencia comentada:

*Tales hechos objetivos (...) **configuran una apariencia razonable de incapacidad duradera en la persona del trabajador, en el sentido (expresado en las normas y jurisprudencia citadas) de que sus dolencias no presentaban una perspectiva bien delimitada en cuanto a su finalización a corto plazo o que dicha discapacidad podía prolongarse significativamente antes del restablecimiento de esa persona.***

Es decir, existía una apariencia razonable de discapacidad que el empresario pudo comprobar por sí mismo al acudir al hospital el mismo día del accidente¹⁷⁴.

En cuanto al momento en el que se deben valorar los hechos presuntamente discriminatorios, el TSJ, al contrario que el Juzgado de lo Social que conoce en primera instancia del asunto, determina que la valoración de los hechos no debe producirse en un momento posterior a la fecha del despido (como es el momento del alta hospitalaria en el

¹⁷¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala Social, sec. 1ª), núm. 975/2021, de 13 de abril de 2021, rec. núm. 160/2020, FJ Tercero [versión electrónica – base de datos Lefebvre. EDJ 2021/528102]. Fecha de la última consulta: 18 de enero de 2023.

¹⁷² GARCÍA ROMERO, B., “Discriminación por apariencia de discapacidad: despido tras accidente de trabajo con baja de duración incierta o duradera”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 5, 2021, pp. 1-2.

¹⁷³ *Ibid.*, pp. 3-4.

¹⁷⁴ *Id.*

caso concreto), sino “en la fecha del hecho presuntamente discriminatorio”¹⁷⁵. La consideración de los hechos en un momento posterior puede llevar a desvirtuar los elementos a tener en cuenta (STJUE Caso Ring y STJUE Caso Daoudi, previamente mencionadas)¹⁷⁶.

Finalmente, a pesar de que el Juzgado de lo Social que conoce en primera instancia del caso califica el despido como improcedente, tras formularse recurso de suplicación ante el TSJ de Galicia, este Tribunal lo califica como nulo por vulneración de la prohibición de la discriminación por incapacidad. Entiende la Sala de este modo, que se produce un supuesto de discriminación por apariencia razonable de discapacidad¹⁷⁷. Para ello, toma como base la relación causal entre la aparente discapacidad y el despido dada la conexión temporal existente entre ambos acontecimientos¹⁷⁸.

4.4. Discriminación múltiple e interseccional.

Denominamos discriminación múltiple a aquella que afecta simultáneamente a más de un derecho humano o que tiene como causa la combinación de dos o más motivos de discriminación. Mientras que la discriminación interseccional hace referencia a aquel tipo de discriminación que tiene como origen la concurrencia o efecto sinérgico de diferentes causas que interactúan entre sí, dando lugar a la aparición de consecuencias negativas más complejas¹⁷⁹. La nueva Ley 15/2022 introduce ambos tipos de discriminación en los artículos 6.3.a) y 6.3.b), respectivamente, tomando como base para ello la clasificación doctrinal realizada por MAKKONEN quien distinguió entre discriminación múltiple, compuesta e interseccional¹⁸⁰.

A fin de poder establecer una distinción entre ambas formas de discriminación, lo relevante en su apreciación radica en la identificación de las “interseccionalidades” o

¹⁷⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) asunto C-395/15, de 1 de diciembre de 2016 (Caso Daoudi) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2016/216820]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

¹⁷⁶ GARCÍA ROMERO, B., *op. cit.*, pp. 3-4.

¹⁷⁷ GOÑI SEIN, J.L., *op. cit.*, p. 14.

¹⁷⁸ GARCÍA ROMERO, B., *op. cit.*, p. 5.

¹⁷⁹ GOÑI SEIN, J.L., *op. cit.*, pp. 14-15. *Vid.* REY MARTÍNEZ, F., “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, núm. 84, 2008, pp. 251-283.

¹⁸⁰ LOUSADA AROCHENA, J.F., *op. cit.*, S.P.

efecto sinérgico que un simple sumatorio de discriminaciones simultáneas no permitiría apreciar¹⁸¹.

En primer lugar, con relación a la **discriminación múltiple**, ha sido apreciada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional como combinación de los motivos de edad y discapacidad en la STC 3/2018¹⁸². En este asunto el Tribunal enjuicia el caso de una persona que sufre una discapacidad psíquica severa a la que le es negada su inclusión en un programa de atención al ser mayor de 60 años, sin haber sido valorados previamente ni su estado médico, ni sus necesidades concretas. El TC considera que existe discriminación múltiple por razón de discapacidad, habiéndole sido rechazado el derecho a asistencia médica, y de edad, en cuanto que el motivo que impidió su inclusión en tal programa fue por tener más de 60 años¹⁸³.

En segundo lugar, con respecto a la **discriminación interseccional**, se relaciona normalmente con la discriminación de la mujer. Así, la Recomendación General N.º 28 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer dispone que la discriminación de la mujer por razón de sexo y género se encuentra indisolublemente unida a otras causas de discriminación como son la raza, religión y orientación sexual, entre otras, que afecta de distinto modo a los hombres. De este modo, los estados miembros deben prever en sus ordenamientos jurídicos internos instrumentos que impidan estas formas entrecruzadas de discriminación¹⁸⁴.

Este tipo de discriminación encuentra su origen en las feministas estadounidenses, quienes pusieron de manifiesto la insuficiencia de las tradicionales formas de discriminación por razón de sexo y de raza, que, si bien otorgan protección ante la discriminación que puede sufrir una mujer negra por ser mujer o por su condición racial separadamente, deja fuera de su ámbito de protección a aquellas que son discriminadas simultáneamente por ambas condiciones. LOUSADA AROCHENA dispone como ejemplo prototípico la discriminación sufrida por una mujer negra a quien no le es

¹⁸¹ *Ibid.*, pp. 6-7.

¹⁸² Sentencia del Tribunal Constitucional (Segunda) núm. 3/2018, de 22 de enero de 2018 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2018/501101]. Fecha de la última consulta: 1 de marzo de 2023.

¹⁸³ GOÑI SEIN, J.L., *op. cit.*, p. 15.

¹⁸⁴ *Id.*

permitido trabajar en una empresa que dispone en su plantilla mujeres blancas como personal administrativo y hombres negros como mano de obra en la fábrica. De este modo, la empresa no discrimina por razón de sexo, en cuanto que cuenta en su plantilla tanto con hombres como con mujeres, ni tampoco discrimina por condición racial al contratar a personas de distinta raza. Sin embargo, las mujeres negras se encuentran en una situación de discriminación en este supuesto debido a la interacción de ambas formas de discriminación¹⁸⁵.

Sobre este tipo de discriminación se ha pronunciado el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en su sentencia de 24 de julio de 2012¹⁸⁶, en el que enjuiciaba el caso de una mujer nigeriana con residencia legal en España que ejercía la prostitución. En el asunto se acusaba al Estado español de no haber realizado una eficiente y correcta investigación de los tratos inhumanos y degradantes sufridos llevados a cabo por la policía. Así mismo se establece la especial vulnerabilidad de la demandante, incidiendo en su situación un conjunto de factores que no debían ser considerados de un modo aislado, sino que debía considerar su interacción. Dicha vulneración no había sido previamente apreciada ni por los Juzgados de Instrucción, la Audiencia Provincial de Mallorca ni por el Tribunal Constitucional¹⁸⁷.

4.5. Denegación de ajustes razonables.

Las tasas de actividad y empleo de las personas discapacitadas son muy inferiores en comparación con las de la población sin discapacidad. La principal causa son las barreras físicas, actitudinales o de cualquier otro tipo a las que se enfrentan estas personas en el acceso al trabajo. De este modo, tanto la normativa de la Unión Europea como la de numerosos ordenamientos internos prevén normas con el fin de combatir la discriminación que sufre este colectivo. Así se establece la obligación del empresario de realizar ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad disfrutar de su derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y condiciones que los demás¹⁸⁸.

¹⁸⁵ LOUSADA AROCHENA, J.F., *op. cit.*, S.P.

¹⁸⁶ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos núm. 47159/2008, de 24 de julio de 2012 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2012/165743]. Fecha de la última consulta: 11 de abril de 2023.

¹⁸⁷ GOÑI SEIN, J.L., *op. cit.*, p. 15.

¹⁸⁸ CORDERO GORDILLO, V., “Los ajustes razonables: un instrumento clave en la tutela antidiscriminatoria de las personas con discapacidad en el trabajo”, *Noticias CIELO*, núm. 11, 2022, S.P.

Ya en noviembre de 2000, la Directiva 2000/78/CE regulaba la obligación de realizar ajustes razonables salvo que estas supusieran una carga excesiva para el empresario. Precisamente esta Directiva, transpuesta a nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley 63/2003 fue la que propició la incorporación del concepto de ajustes razonables en el ordenamiento jurídico español por primera vez, modificando la anterior y ya derogada Ley de integración social de los minusválidos¹⁸⁹ (artículo 37bis)¹⁹⁰.

En la actualidad, dicha regulación se encuentra en el Real Decreto Legislativo 1/2013¹⁹¹ que recoge una definición general en su artículo 2.m) y una más específica relativa al derecho al trabajo en su artículo 40.2. Esta regulación nos proporciona las principales características de dicha obligación empresarial. En primer lugar, destaca por su **carácter específico** en cuanto que la medida a adoptar dependerá y variará en función de las características concretas de la persona con discapacidad. Es decir, las medidas de ajuste podrán ser muy variadas. En segundo lugar, el **número de personas** que pueden llegar a beneficiarse de este derecho es muy amplio. No se exige la existencia de un vínculo contractual, resultando de aplicación a los candidatos a un puesto de trabajo. En tercer lugar, tal obligación por parte del empresario decaerá en caso de que el ajuste a realizar suponga una **carga excesiva o desproporcionada**. La determinación de si la carga resulta excesiva para el empleador debe ser determinada en función del caso concreto. No obstante, la norma recoge una serie de factores que deben tenerse en consideración como son los costes que supongan las medidas a adoptar o la obtención de ayudas y subvenciones por la empresa¹⁹².

En este mismo sentido se pronuncia la reciente Ley 15/2022 que establece que la denegación de ajustes razonables a las personas discapacitadas será considerada una forma de discriminación directa (artículo 6.1.a)). No obstante, de esta nueva Ley podemos inferir que **la realización de ajustes razonables únicamente resultará exigible cuando**

(disponible en https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/cordero_noticias_cielo_n11_2022.pdf; última consulta 3 de abril de 2023).

¹⁸⁹ Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (BOE 30 de abril de 1982).

¹⁹⁰ CORDERO GORDILLO, V., *op. cit.*, S.P.

¹⁹¹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE 3 de diciembre de 2013).

¹⁹² CORDERO GORDILLO, V., *op. cit.*, S.P.

la enfermedad pueda ser equiparada a la discapacidad (como concepto amplio configurado por el TJUE). Es decir, cuando dicha incapacidad pueda prolongarse significativamente antes de la completa recuperación del trabajador. En este mismo sentido se han pronunciado la doctrina del TJUE y de nuestro TS que relacionan directamente el concepto de ajustes razonables con discapacidad. Si bien, en la aplicación de dicho concepto de discapacidad, el TJUE y el TS parecen no compartir un mismo criterio. Mientras que para el TJUE el reconocimiento de la condición de discapacitado no requiere que sea declarado a tales efectos de conformidad con la Directiva 2000/78, el concepto de discapacidad manejado por el TS se relaciona directamente con el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013. Es decir, el TS parece estar realizando una interpretación más restrictiva del concepto de discapacidad¹⁹³.

Pese a la regulación mencionada, la normativa presenta una serie de dificultades en cuanto a la determinación del contenido y alcance de este deber empresarial. Así, aun cuando la Directiva incorpora a efectos ejemplificativos una serie de medidas de adaptación, ha sido la jurisprudencia y, especialmente, la del TJUE, la que ha contribuido a sentar sus bases¹⁹⁴.

En este sentido destaca la STJUE de 11 de abril de 2013 (asunto HK Danmark). En este caso el Tribunal se pronuncia acerca de la consideración de una reducción de jornada de trabajo como un ajuste razonable y concluye que las medidas de ajuste pueden ser, no únicamente físicas, sino también de carácter organizativo o de tipo educativo. En la misma línea se pronuncia la STJUE de 15 de julio de 2021 (asunto Tartu Vangla)¹⁹⁵ en la que se establece que para poder determinar si un trabajador cumple con los umbrales mínimos de audición, la comprobación deberá realizar una vez adoptadas las medidas de ajuste por parte del empleador. También destacar la STJUE de 10 de febrero de 2022 (asunto HR Rail)¹⁹⁶. En ella se reconoce la recolocación del trabajador discapacitado a otro puesto de trabajo más adecuado como una medida de ajuste razonable, siempre que

¹⁹³ GOÑI SEIN, J.L., *op. cit.*, pp. 23-24.

¹⁹⁴ CORDERO GORDILLO, V., *op. cit.*, S.P.

¹⁹⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asunto C-795/19, de 15 de julio de 2021 (Caso Tartu Vangla) [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 95596/2021]. Fecha de la última consulta: 17 de diciembre de 2022.

¹⁹⁶ Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) asunto C-485/20, de 10 de febrero de 2022 (Caso HR Rail) [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 5050/2022]. Fecha de la última consulta: 17 de diciembre de 2022.

no suponga una carga excesiva para el empleador. Además, se establece que siempre que exista un puesto de trabajo vacante para el que el trabajador esté capacitado, no puede entenderse que la medida de ajuste es desproporcionada¹⁹⁷.

En cuanto a nuestro ordenamiento jurídico interno, la realización de ajustes razonables se trata de un concepto que nuestro TC ha venido aplicando, no solo con respecto a situaciones incapacitantes (STC 51/2021¹⁹⁸), sino también con relación a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral (STC 26/2011¹⁹⁹)²⁰⁰.

4.5.1. Problemática planteada.

A pesar de la definición proporcionada por la Ley, aún queda pendiente por determinar las consecuencias que esto puede llegar a provocar en el ámbito de la extinción de la relación laboral. Así, destaca la existencia de dos causas de extinción que entran en conflicto con la consideración de la denegación de ajustes razonables como forma de discriminación directa.

En primer lugar, **la extinción automática de la relación laboral derivada de la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez** recogida en el artículo 49.1.e) ET. No obstante, el artículo 48.2 ET prevé como excepción la no extinción del contrato de trabajo y mantenimiento de la relación laboral en suspenso con reserva del puesto de trabajo durante el plazo de dos años desde la fecha de la resolución que declare la incapacidad permanente cuando, a juicio del órgano de calificación, exista posibilidad de mejoría que permita la reincorporación al puesto²⁰¹. En este caso, si la extinción se produjera de forma automática no se estaría dando cumplimiento a la obligación de realizar ajustes razonables. Esto supondría una discriminación por causa de discapacidad recogida en el artículo 6.1.a) de la Ley 15/2022. La solución planteada a nivel doctrinal es la supresión de tal automaticidad²⁰².

¹⁹⁷ CORDERO GORDILLO, V., *op. cit.*, S.P.

¹⁹⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 51/2021, de 15 de marzo de 2021 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2021/514058]. Fecha de la última consulta: 17 de diciembre de 2022.

¹⁹⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 26/2011, de 14 de marzo de 2011 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2011/28554]. Fecha de la última consulta: 3 de marzo de 2023.

²⁰⁰ GOÑI SEIN, J.L., *op. cit.*, p. 23.

²⁰¹ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.*, p. 34.

²⁰² LOUSADA AROCHENA, J.F., *op. cit.*, S.P.

En segundo lugar, **la extinción por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa** recogida entre las causas objetivas de extinción del contrato de trabajo del artículo 52 ET. En concreto, presenta una especial relevancia la ineptitud del trabajador de forma sobrevenida que puede llevar a encubrir un acto discriminatorio, especialmente, con relación a aquellas personas enfermas o con discapacidad (ya sea de forma directa o indirecta)²⁰³.

El artículo 52.a) ET se aplica a aquellos supuestos en los cuales se pierde la aptitud inicial con la que fue contratado el trabajador, no siendo capaz de desempeñar correctamente las actividades que le han sido encomendadas en su trabajo. Es decir, se poseen los conocimientos y habilidades para realizarlo, pero existe una alteración física o psicológica que impide un desempeño adecuado²⁰⁴. Normalmente, esta situación va acompañada de una situación de enfermedad o incapacidad física o psíquica del trabajador²⁰⁵. De este modo, de conformidad con el artículo 52.a) ET, el empresario podrá resolver el contrato ante una disminución involuntaria y objetiva del rendimiento del trabajador²⁰⁶.

Nuestro ordenamiento jurídico, no prevé una definición del concepto de ineptitud. Si bien, han sido la jurisprudencia y la doctrina los encargados de delimitar dicho término. Así, el TS define la ineptitud como: “la inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo -rapidez, percepción, destreza, capacidad de concentración, etc-” (STS 2 de mayo de 1990²⁰⁷)²⁰⁸.

Para que la ineptitud pueda ser considerada causa de extinción de la relación laboral se requiere la concurrencia de una serie de requisitos, todos ellos vinculados a las tareas que

²⁰³ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.*, p. 39.

²⁰⁴ ALZAGA RUIZ, I., “Reflexiones sobre el despido del trabajador por ineptitud conocida o sobrevenida”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 187, 2016, p. 39. [Disponible en Aranzadi, ref. BIB 2016/2690].

²⁰⁵ ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Temas Laborales*, núm. 165, 2022, pp. 157-158.

²⁰⁶ ALZAGA RUIZ, I., *op. cit.*, p. 39.

²⁰⁷ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 2 de mayo de 1990 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 12988-R/1990]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

²⁰⁸ ALZAGA RUIZ, I., *op. cit.*, pp. 42-43.

constituyen el trabajo encomendado (STSJ Galicia de 21 de diciembre de 1993²⁰⁹). Dichos requisitos, delimitados jurisprudencialmente, son (STS de 14 de julio de 1982²¹⁰ y STSJ de Navarra de 31 de julio de 1997²¹¹, entre otras): (i) ha de ser verdadera, (ii) general, es decir, relativa al trabajo encomendado al trabajador en su conjunto y no con relación a un aspecto en particular, (iii) de cierto grado, en cuanto que se debe manifestar una aptitud en el desempeño del trabajo inferior a la media, (iv) referida al trabajador, y no a los medios puestos a su disposición para la realización del trabajo, (v) permanente y no circunstancial y (vi) referida a las tareas propias de la prestación laboral contratadas y no a la realización de otro trabajo²¹².

En cuanto a la medición de la ineptitud, deberá apreciarse una disminución del rendimiento del trabajador, debiendo ser este inferior al habitual. Para la valoración de tal disminución, la jurisprudencia opta por su medición con respecto a la actividad para la que el trabajador fue contratado, de conformidad con el artículo 5.a) ET²¹³²¹⁴.

No obstante, la concurrencia de dichos requisitos no es suficiente y la declaración de inaptitud no conlleva una extinción automática del contrato de trabajo. En el caso de personas discapacitadas o enfermas, la empresa deberá llevar a cabo un esfuerzo real en la adaptación del puesto de trabajo y, en caso de proceder a la extinción de la relación laboral deberá probar, no solo la ineptitud del trabajador, sino también la imposibilidad de adaptación del puesto de trabajo a las limitaciones del trabajador²¹⁵ (STSJ Asturias de 7 de noviembre de 2017²¹⁶).

²⁰⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala Social), rec. núm. 4616/1993, de 21 de diciembre de 1993 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1993/11761]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

²¹⁰ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Sexta) de 14 de julio de 1982 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 13878-JF/0000]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

²¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Social) núm. 374/1997, de 31 de julio de 1997, rec. núm. 349/1997 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1997/7364]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

²¹² ALZAGA RUIZ, I., *op. cit.*, pp. 43-44.

²¹³ El artículo 5.a) ET dispone: “Los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”.

²¹⁴ ALZAGA RUIZ, I., *op. cit.*, pp. 43-44.

²¹⁵ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.*, p. 40.

²¹⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias (Social) núm. 2492/2017, de 7 de noviembre de 2017, rec. núm. 2237/2017, FJ único [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 13878-JF/0000]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023. En este mismo sentido se pronuncia la STSJ de Madrid de 14 de enero de 2013 (EDJ 2013/16604).

Con anterioridad a la promulgación de la Ley 15/2022, para lograr la adaptación del despido objetivo recogido en el artículo 52. a) ET a los casos de discapacidad, la doctrina recurría a la aplicación del artículo 25 LPRL. Dicho artículo recoge la prohibición de empleo a aquellas personas que, por sus características personales o discapacidad, resultan especialmente sensibles en aquellos puestos que puedan entrañar un riesgo para ellos mismos o para terceros. Este artículo puesto en relación con el artículo 52.a) ET permite, por un lado, una salida indemnizada a quien se vea afectado por esta situación y, además, obliga a la adopción de las medidas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo con carácter previo al despido objetivo. De este modo, la extinción es considerada la última ratio (SSTSJ Madrid de 10 de marzo de 2008²¹⁷ y de Canarias - Santa Cruz de Tenerife de 19 de enero de 2016²¹⁸)²¹⁹.

Con la promulgación de la nueva Ley 15/2022 se produce un fortalecimiento de estas consideraciones. Por un lado, destaca la incorporación de la denegación de ajustes razonables por parte del empleador como una forma de discriminación directa con relación a aquellas personas trabajadoras discapacitadas. Por otro lado, la inclusión de la enfermedad como nueva forma de discriminación, impide que el empleador pueda eludir la sanción de nulidad del despido. Esto es debido a que, a partir de la nueva Ley, deberá, no solo excluirse la discapacidad como causa del despido, sino también la enfermedad y otros factores asimilados²²⁰.

De este modo, la extinción del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida sin haberse llevado a cabo previamente una adaptación del puesto de trabajo, se traduciría en una denegación de ajustes razonables a efectos de la nueva Ley 15/2022 y, consecuentemente, en una forma de discriminación directa.

5. AFECCIÓN AL PROCEDIMIENTO EN EL ORDEN SOCIAL.

²¹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, sec. 6ª) núm. 175/2008, de 10 de marzo de 2008, núm. rec. 282/2008 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 29808/2008]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

²¹⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias – Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social) núm. 24/2016, de 19 de enero de 2016, núm. rec. 513/2015 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 237315/2016]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

²¹⁹ LOUSADA AROCHENA, J.F., *op. cit.*, S.P.

²²⁰*Id.*

La Ley en su vocación de tutelar y garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación establece una serie de procedimientos y mecanismos que permiten la protección y reparación de este derecho²²¹.

5.1. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

La legitimación procesal para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación se atribuye a figuras de representación de intereses colectivos como son los partidos políticos, sindicatos, asociaciones de trabajadores autónomos, organizaciones de consumidores y usuarios y aquellas organizaciones legalmente constituidas que entre sus fines se encuentren la defensa y promoción de los derechos humanos, sin perjuicio de la legitimación individual que corresponda a la persona cuyo derecho se ha visto lesionado. Con relación a estas últimas asociaciones se requiere el cumplimiento de una serie de requisitos para que puedan ostentar la legitimación: (i) que hubieran sido constituidas, al menos, dos años antes del inicio del procedimiento judicial, (ii) que vengan ejerciendo de un modo activo las actividades necesarias para dar cumplimiento a los fines previsto en sus estatutos y (iii) que sus estatutos prevean el desempeño de sus actividades en el ámbito estatal o en el ámbito territorial afectado.

Además, la Ley 15/2022 incorpora en el catálogo de autoridades administrativas independientes del artículo 109 de la Ley 40/2015 de régimen jurídico del Sector Público²²² a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. Dicha Autoridad concede participación institucional a los sindicatos más representativos²²³ y se le atribuye capacidad para la tutela y promoción de la igualdad y la no discriminación tanto en el sector privado como público, incluido en el ámbito procesal²²⁴.

5.2. Inversión de la carga de la prueba.

²²¹ LÓPEZ SAYAGO, M., *op. cit.*, S.P.

²²² Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE 2 de octubre de 2015).

²²³ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.*, p. 37.

²²⁴ ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La Ley 15/2022, de 12 de julio...”, *op. cit.*, S.P.

Una de las mayores dificultades a las que se enfrenta el trabajador que es víctima de una actuación lesiva es demostrar y probar la actuación discriminatoria llevada a cabo. El trabajador cuyo derecho se ve vulnerado normalmente carece de los medios e instrumentos de comprobación necesarios para identificar las causas de la desigualdad de trato sufrido. Esta dificultad aumenta especialmente cuando dicha actuación dañina se oculta bajo una neutralidad aparente, en concreto, cuando los hechos que motivan la actuación del poder directivo no tienen que justificarse en virtud de la libertad de empresa consagrada en el artículo 38 CE ²²⁵.

Bajo estas premisas y con la finalidad de facilitar el rechazo judicial frente a esta situación se incorporan medidas de inversión de la carga de la prueba. Este instrumento procesal se encuentra previsto en el artículo 96.1 y 181.2 de la LRJS que dispone que, en caso de la existencia de indicios fundados de discriminación, deberá ser el demandado (empleador) el que aporte con relación a la actuación llevada a cabo una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de las medidas adoptadas, así como de su proporcionalidad²²⁶ En este mismo sentido ya se venía pronunciando el TC, a efectos ejemplificativos, en su sentencia 90/1997²²⁷.

Si bien, para que se produzca el desplazamiento de “onus probandi” al empresario no basta con que el trabajador afirme el carácter discriminatorio de la actuación empresarial ni tampoco la mera pertenencia a un determinado colectivo discriminado, sino que se requiere que dicho indicio esté dirigido a probar que la determinada condición o circunstancia ha sido el detonante del conflicto²²⁸. Es decir, “no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido” (STSJ Madrid 438/2022²²⁹).

²²⁵ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.*, pp. 28-29.

²²⁶ *Id.*

²²⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 90/1997, de 9 de junio de 1997 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1997/2617]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023. En este mismo sentido SSTC 38/1981 (EDJ 1981/38), 47/1985 (EDJ 1985/47), 114/1989 (EDJ 1989/6389), entre otras.

²²⁸ REQUENA MONTES, O., *op.cit.*, S.P.

²²⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, sec. 6ª) núm. 438/2022, de 27 de junio de 2022, núm. rec. 240/2022 [versión electrónica – base de datos Cendoj- Id Cendoj 28079340062022100449]. Fecha de la última consulta 8 de abril de 2023. En este mismo sentido se pronuncia la anteriormente citada STC 114/1989 (EDJ 1989/6389).

Esta línea es mantenida por la reciente Ley 15/2022 prevé expresamente en su artículo 30 que cuando el trabajador alegue y aporte indicios fundados de una actuación discriminatoria, deberá ser el empleador quien ofrezca una justificación objetiva, razonable, suficientemente probada de la medida adoptada, así como de su proporcionalidad.

5.3. Presunción del daño moral.

En el marco del procedimiento laboral, la vulneración al principio de igualdad y no discriminación se encauza a través de los artículos 177 y ss. LRJS. De conformidad con la Ley 15/2022, en el seno de este tipo de procedimientos, la restitución a la situación anterior debe ir acompañada de una indemnización por daños y perjuicios causados²³⁰, además de la presunción de la existencia del daño moral. Dicho daño moral, se valorará de acuerdo con los criterios recogidos en el artículo 27.1 de la Ley, es decir, en función de (i) las circunstancias concretas del caso, (ii) la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación recogidas en la Ley y (iii) la gravedad de la lesión efectivamente producida. Para la apreciación de este último criterio se atenderá a la difusión o audiencia del medio utilizado a través del cual se haya llevado a cabo el acto discriminatorio. Igualmente, será responsable del daño causado el empleador en aquellos supuestos en los que la empresa no haya adoptado las obligaciones relativas a la protección y reparación frente a la discriminación (artículo 27.2). En concreto, estas obligaciones hacen referencia a las medidas que debe adoptar el empleador dirigidas a la detección, prevención y cese de cualquier situación con carácter discriminatorio (artículo 25.1). De este modo, la Ley 15/2022 sirve para confirmar el retorno definitivo de la automaticidad de la indemnización previamente sentada por la jurisprudencia²³¹.

No obstante, la Sala Cuarta del TS ha ido adoptado diferentes posturas con relación a la automaticidad del resarcimiento de los daños morales causados en los supuestos de vulneración de un derecho fundamental. Concretamente ha adoptado tres posiciones

²³⁰ MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., *op. cit.* p. 37.

²³¹ MERCADER UGUINA, J. R., “Derechos fundamentales, indemnización por daños morales y prudente arbitrio del juzgador en su determinación: una tormenta perfecta”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 15, 2022, p. 32

referidas expresamente en la STS 61/2018²³². La primera de ellas establecía que, una vez apreciada la vulneración de derechos fundamentales, se procedía al pago de una indemnización en concepto de daños morales sin necesidad de acreditación del perjuicio concreto, en cuanto que este se presumía (SSTS de 9 de junio de 1993²³³)²³⁴. La segunda posición vino a establecer una mayor exigencia sentada por la STS de 22 de julio de 1996²³⁵, doctrina posteriormente reiterada por el TS y el TC²³⁶. Así, una vez acreditada la vulneración de derechos fundamentales se impuso que el demandante debía aportar una serie de elementos objetivos en los que basar el cálculo de la indemnización²³⁷. Por último, una tercera y más reciente posición que toma como referencia la STS de 19 de diciembre de 2017²³⁸. Este último cambio de criterio adoptado por la Sala Cuarta tiene como fundamento, por un lado, la inexistencia de parámetros que permitan un cálculo preciso de los daños morales producidos en términos económicos y, por otro lado, la nueva regulación recogida en el artículo 179.3 LRJS que exige hacer constar al demandado las principales circunstancias que permitan la determinación de la indemnización solicitada en concepto de daños morales, a excepción de los daños morales consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales cuando resulte difícil su estimación, en cuyo caso, basta con la acreditación de la lesión producida. De este modo, el regreso a la automaticidad queda consolidado. Si bien, Aurelio Desdentado, Magistrado del TS entre 1986 y 2014, no duda en poner de manifiesto la ruptura que la automaticidad de la indemnización por daños morales supone con respecto al principio de contradicción. Esta automaticidad y la determinación de la cuantía del daño por parte del Tribunal competente rompe con el equilibrio de las partes al eximir a una de ellas la carga de la valoración del daño moral y al encomendar dicha determinación al juez²³⁹.

²³² Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 61/2018, de 25 de enero de 2018, rec. núm. 30/2017 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2018/5596]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

²³³ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 9 de junio de 1993, rec. núm. 3856/1992 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1993/5539]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023. En esta misma línea se pronuncia también la STS de de 8 de mayo de 1995 (EDJ 1995/2429).

²³⁴ MERCADER UGUINA, J. R., *op. cit.*, pp. 26-27.

²³⁵ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 22 de julio de 1996, rec. núm. 3780/1995 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1996/6579]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

²³⁶ En este sentido SSTS de 11 de junio de 2012 (EDJ 2012/201754) y de 15 de abril de 2013 (EDJ 2013/55994) y STC núm. 247/2006 (EDJ 2006/112566).

²³⁷ MERCADER UGUINA, J. R., *op. cit.*, pp. 27-30.

²³⁸ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 1025/2017, de 19 de diciembre de 2017, rec. núm. 624/2016 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2017/285597]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023. En esta línea existen así mismo otros pronunciamientos como son las SSTS núm. 179/2022 (EDJ 2022/518327), núm. 214/2022 (EDJ 2022/521521) y núm. 356/2022 (EDJ 2022/549606).

²³⁹ MERCADER UGUINA, J. R., *op. cit.*, pp. 30-32.

Así, si ya no era suficiente la jurisprudencia existente en cuanto a la presunción del daño moral en virtud del artículo 179.3 LRJS, la Ley 15/2022 de promulga como confirmación de dicha automaticidad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

El estudio desarrollado en el presente trabajo permite extraer las siguientes conclusiones:

- (a) La Ley 15/2022 se promulga como un instrumento de lucha contra la discriminación y como marco de protección real y efectivo a los derechos de igualdad de trato y de no discriminación. Los principios primordiales de nuestro ordenamiento jurídico ponen de manifiesto la necesidad de un texto normativo como el estudiado, que afronte la discriminación desde una perspectiva garantista, general e integral.
- (b) Para el cumplimiento de su finalidad la Ley incluye dentro de su ámbito subjetivo las tradicionales causas de discriminación contenidas en el artículo 14 CE, los seis motivos discriminatorios recogidos en el marco comunitario e incorpora nuevos factores consecuencia del desarrollo doctrinal y jurisprudencial junto con una fórmula abierta que permite la inclusión de nuevas causas que puedan surgir en el futuro. En cuanto a su ámbito objetivo, se extiende a cualquier tipo de actuación contraria al derecho de igualdad y no discriminación, quedando consecuentemente incluidas las relaciones laborales en su versión tanto, por cuenta propia, como por cuenta ajena. Con relación a este aspecto, destaca la extensión del alcance de la Ley que prevé la prohibición de discriminación en las etapas precontractuales.
- (c) La inclusión de la enfermedad como nueva causa de discriminación autónoma pone fin a la doctrina judicial que negaba la existencia de un elemento discriminatorio en los despidos por enfermedad, no siendo necesaria su equiparación a la discapacidad como se venía estableciendo jurisprudencialmente.

- (d) Esta nueva causa de discriminación no se constituye como causa de nulidad objetiva (artículo 55.5 ET), es decir, no opera automáticamente, sino que es necesario que se pruebe la relación causal entre la enfermedad y la extinción de la relación laboral, rigiendo el principio de inversión de la carga de la prueba. Queda abierta la posibilidad de calificación del despido como improcedente.
- (e) La Ley 15/2022 incluye, así mismo, como nuevas causas de discriminación la identidad sexual y la expresión de género, siguiendo la línea marcada por el TC y adelantándose a la reciente Ley Trans que, a su vez, incluye como causa de discriminación la identidad sexual.
- (f) Con la nueva Ley se procede a la inclusión de distintas formas de discriminación:
- (i) Se recoge la tradicional clasificación de discriminación directa e indirecta ya ampliamente estudiada por la jurisprudencia nacional e internacional.
 - (ii) Se incorporan nuevas formas de discriminación que tienen su origen en construcciones jurisprudenciales y doctrinales. Estas son: la discriminación por asociación, en la que existen dos sujetos: un primero, en el que concurre el factor discriminatorio y un segundo, que es el que sufre la represalia por su vinculación con el primero; la discriminación por error, basada en una apariencia errónea de la persona discriminada; la discriminación múltiple, que afecta simultáneamente a más de un derecho; y la discriminación interseccional, en la que concurre más de una causa de discriminación que interaccionan entre sí.
 - (iii) Se prevé la denegación de ajustes razonables como una forma de discriminación directa como forma de protección a las personas con discapacidad, siempre que no suponga una carga excesiva o desproporcionada para el empleador.
- (g) La Ley introduce una serie de mecanismos para la protección del derecho de igualdad de trato y de no discriminación que afectan al procedimiento laboral:

- (i) Con respecto a la legitimación, incorpora la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación y le atribuye capacidad para la tutela y defensa de dichos derechos.
- (ii) Prevé la inversión de la carga de la prueba en los supuestos en los que el trabajador aporte indicios de una actuación discriminatoria, siendo el empleador quien debe proporcionar una justificación objetiva, razonable, suficientemente probada de la medida llevada a cabo, así como de su proporcionalidad. Este mecanismo ya estaba previamente recogido en los artículos 96.1 y 181.2 LRJS.
- (iii) La Ley 15/2022 confirma la automaticidad de la indemnización por daños morales en supuestos de vulneración de derechos fundamentales, criterio ya consolidado por la Sala Cuarta del TS y recogido expresamente en el artículo 179.3 LRJS.

La nueva Ley 15/2022 se constituye como una de las más recientes aportaciones a nuestro ordenamiento jurídico en materia de igualdad de trato y no discriminación, lo cual, ha puesto de manifiesto la importancia que dichos derechos adquieren, no solo en un plano jurídico general, sino, en concreto, en el ámbito de las relaciones laborales. La Ley pretende ofrecer una tutela antidiscriminatoria desde una perspectiva garantista. Esto justifica que la mayor parte aportaciones no se constituyan tanto como una innovación en nuestro ordenamiento jurídico, sino como un reforzamiento o como complemento de los mecanismos e instrumentos ya existentes en esta materia. Tal es el caso de las formas de discriminación recogidas, ya previamente perfiladas por la jurisprudencia, o la inversión de la carga de la prueba y presunción de los daños morales, ya expresamente previstos en la LRJS. En este sentido, llama la atención la inclusión de las nuevas causas de discriminación como son la enfermedad y la identidad sexual y expresión de género que sí que han supuesto una innovación en el panorama judicial, con su consecuente incidencia en el Derecho del trabajo, además de un cambio en los criterios que venían aplicando nuestros Tribunales.

7. BIBLIOGRAFÍA.

7.1. Legislación.

Constitución Española (BOE 29 de diciembre de 1978).

Real Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (BOE 30 de julio de 1980).

Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (BOE 30 de abril de 1982).

Instrumento de Ratificación del Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1982 (BOE 29 de junio de 1985).

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).

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 19 de julio de 2000).

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 8 de agosto de 2000).

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 2 de diciembre de 2000).

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE 31 de diciembre de 2003).

Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública (BOE 5 de octubre de 2011).

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE 11 de octubre de 2011).

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE 3 de diciembre de 2013).

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE 2 de octubre de 2015).

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 24 de octubre de 2015).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE 31 de octubre de 2015).

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

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 1 de marzo de 2023).

7.2. Jurisprudencia.

Tribunal Constitucional

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 63/1984, de 21 de mayo de 1984 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1984/63]. Fecha de la última consulta: 21 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 52/1987, de 7 de mayo de 1987 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1987/52]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 76/1990, de 26 de abril de 1990 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1990/4435]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 197/2003, de 30 de octubre de 2003 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2003/136196]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 28/1992, de 10 de abril de 1992 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1992/2278]. Fecha de la última consulta: 21 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 17/2003, de 30 de enero de 2003 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2003/704]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 17/2003, de 30 de enero de 2003 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2003/704]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 161/2004, de 4 de octubre de 2004 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2004/147737]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 68/2008, de 26 de junio de 2008 [versión electrónica – base de datos BOE. Ref. BOE-T-2008-10785]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 341/2006, de 11 de diciembre de 2006 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2006/325502]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 269/1994, de 3 de octubre de 1994 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1994/9202]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 51/2021, de 15 de marzo de 2021 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2021/514058]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 67/2022, de 2 de junio de 2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/611520]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 196/2004, de 15 de noviembre de 2004 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2004/157278]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 71/2020, de 29 de junio de 2020 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2020/599730]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 118/2019, de 16 de octubre de 2019, rec. núm. 2960/2019 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 148375/2019]. Fecha de la última consulta: 25 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 69/2007, de 16 de abril de 2007, rec. núm. 7084/2002 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 11591/2007]. Fecha de la última consulta: 1 de febrero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 128/1987, de 16 de julio de 1987 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1987/128]. Fecha de la última consulta: 21 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 109/1993, de 25 de marzo de 1993 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1993/2982]. Fecha de la última consulta: 21 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 71/2020, de 29 de junio de 2020 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2020/599730]. Fecha de la última consulta: 22 de febrero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 51/2021, de 15 de marzo de 2021 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2021/514058]. Fecha de la última consulta: 17 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 61/2021, de 15 de marzo de 2021, rec. 6838/2019, FJ Sexto [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 10370/2021]. Fecha de la última consulta: 30 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 118/2019, de 16 de octubre de 2019 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2019/712940]. Fecha de la última consulta: 3 de marzo de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 26/2011, de 14 de marzo de 2011 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2011/28554]. Fecha de la última consulta: 3 de marzo de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 67/2022, de 2 de junio de 2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/611520]. Fecha de la última consulta: 3 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 170/1987, de 21 de noviembre de 1987 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1987/170]. Fecha de la última consulta: 3 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 99/2019, de 12 de agosto de 2019 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2019/663065]. Fecha de la última consulta: 4 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 247/2006, de 24 de julio de 2006 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2006/112566]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 90/1997, de 9 de junio de 1997 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1997/2617]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 38/1981, de 23 de noviembre de 1981 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1981/38]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 47/1985, de 27 de marzo de 1985 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1985/47]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 114/1989, de 22 de junio de 1989 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1989/6389]. Fecha de la última consulta: 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 61/2013, de 14 de marzo de 2013 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2013/35086]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 116/2013, de 20 de mayo de 2013 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2013/99714]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 492/2022, de 31 de mayo de 2022, rec. núm. 109/2020 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 123246/2022]. Fecha de la última consulta: 30 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta, sec. 1ª) de 22 de diciembre de 2010, rec. núm. 1421/2010 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2010/290724]. Fecha de la última consulta: 21 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 29 de enero de 2001, rec. núm. 1566/2000 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2001/1034]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 387/2020, de 20 de mayo de 2020, rec. núm. 2684/2017 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 53206/2020]. Fecha de la última consulta: 25 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 764/2020, de 15 de septiembre de 2020, rec. núm. 3387/2017 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 131855/2020]. Fecha de la última consulta: 25 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 647/2017, de 19 de julio de 2017, rec. núm. 3255/2015 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 101902/2017]. Fecha de la última consulta: 26 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 2 de mayo de 1990 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 12988-R/1990]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Sexta) de 14 de julio de 1982 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 13878-JF/0000]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 61/2018, de 25 de enero de 2018, rec. núm. 30/2017 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2018/5596]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 9 de junio de 1993, rec. núm. 3856/1992 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1993/5539]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 8 de mayo de 1995, rec. núm. 1319/1994 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1995/2429]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 22 de julio de 1996, rec. núm. 3780/1995 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1996/6579]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 11 de junio de 2012, rec. núm. 3336/2011 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2012/201754]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 15 de abril de 2013, rec. núm. 1114/2012 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2013/55994]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 1025/2017, de 19 de diciembre de 2017, rec. núm. 624/2016 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2017/285597]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 356/2022, de 20 de abril de 2022, rec. núm. 2391/2019 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/549606]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 179/2022, de 23 de febrero de 2022, rec. núm. 4322/2019 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/518327]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 214/2022, de 9 de marzo de 2022, rec. núm. 2269/2019 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/521521]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo (Social Pleno) núm. 79/2020, de 29 de enero de 2020, rec. núm. 3097/2017 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2020/510355]. Fecha de la última consulta: 7 de abril de 2023.

Tribunales Superiores de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social) núm. 1586/2021, de 19 de octubre de 2021, rec. núm. 1662/2021 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 300698/2021]. Fecha de la última consulta: 30 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria (Sala de lo Social) núm. 1266/2021, de 23 de diciembre de 2021, rec. núm. 1315/2021 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 319430/2021]. Fecha de la última consulta: 30 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sec. 1ª) núm. de rec. 7041/1999 [versión electrónica – base de datos Cendoj. Ref. Roj. STSJ CAT 2739/2000]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social) núm. 997/2018, de 15 de febrero de 2018, rec. núm. 3255/2015 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 101902/2017]. Fecha de la última consulta: 26 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala Social, Sec. 1ª) rec. núm. 1806/2017, de 2 de agosto de 2017 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2017/179988]. Fecha de la última consulta: 17 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala Social, sec. 1ª) núm. 882/2019, de 29 de agosto de 2019 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2019/687743]. Fecha de la última consulta: 17 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala Social, sec. 1ª), núm. 975/2021, de 13 de abril de 2021, rec. núm. 160/2020, FJ Tercero [versión electrónica – base de datos Lefebvre. EDJ 2021/528102]. Fecha de la última consulta: 18 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala Social), rec. núm. 4616/1993, de 21 de diciembre de 1993 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1993/11761]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Social) núm. 374/1997, de 31 de julio de 1997, rec. núm. 349/1997 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 1997/7364]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias (Social) núm. 2492/2017, de 7 de noviembre de 2017, rec. núm. 2237/2017, FJ único [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 13878-JF/0000]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, sec. 6ª) núm. 175/2008, de 10 de marzo de 2008, núm. rec. 282/2008 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 29808/2008]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias – Santa Cruz de Tenerife (Sala de lo Social) núm. 24/2016, de 19 de enero de 2016, núm. rec. 513/2015 [versión

electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 237315/2016]. Fecha de la última consulta: 29 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 2484/2018, de 13 de abril de 2018, núm. rec. 421/2018 [versión electrónica – base de datos Cendoj- Id Cendoj 15030340012018101738]. Fecha de la última consulta 31 de marzo de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, sec. 6ª) núm. 438/2022, de 27 de junio de 2022, núm. rec. 240/2022 [versión electrónica – base de datos Cendoj- Id Cendoj 28079340062022100449]. Fecha de la última consulta 8 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 3004/2001, de 2 de abril de 2001, núm. rec. 9436/2000 [versión electrónica – base de datos Cendoj- Id Cendoj 08019340012001113318]. Fecha de la última consulta 9 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 581/2004, de 24 de mayo de 2004, núm. rec. 575/2004 [versión electrónica – base de datos Cendoj- Id Cendoj 30030340012004100475]. Fecha de la última consulta 9 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias – Las Palmas de Gran Canaria (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 202/2004, de 8 de marzo de 2004, núm. rec. 1284/2003 [versión electrónica – base de datos Cendoj- Id Cendoj 35016340012004100261]. Fecha de la última consulta 9 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía - Sevilla (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 3005/2020, de 8 de octubre de 2020, rec. núm. 1908/2020 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2020/733983]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, sec. 2ª) núm. 1027/2022, de 16 de noviembre de 2022, rec. núm. 879/2022 [versión electrónica – base

de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/754944]. Fecha de la última consulta: 10 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 4760/2022, de 3 de noviembre de 2022, rec. núm. 3184/2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/716109]. Fecha de la última consulta: 10 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, sec. 1ª) núm. 5758/2022, de 19 de septiembre de 2022, rec. núm. 5758/2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/765397]. Fecha de la última consulta: 10 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, sec. 5ª) núm. 6/2013, de 14 de enero de 2013, rec. núm. 4701/2012 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2013/16604]. Fecha de la última consulta: 10 de abril de 2023.

Juzgados de Primera Instancia

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Gijón núm. 419/2022, de 15 de noviembre de 2022, rec. núm. 467/2022 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 291833/2022]. Fecha de la última consulta: 1 de febrero de 2023.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Palma de Mallorca núm. 31/2017, de 6 de febrero de 2017, rec. núm. 478/2016 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2017/8167]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Granada, de 15 de febrero de 2023, rec. núm. 753/2022 [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 11673/2023]. Fecha de la última consulta: 10 de abril de 2023.

Sentencia del Juzgado n.º 1 de Vigo 473/2022, de 13 de diciembre de 2022 (disponible en: https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2022/12/SJS-1-Vigo-dsp-nulo_2.pdf).

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Octava) asunto C-385/11, de 22 de noviembre de 2012 (Caso Elbal Moreno) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2012/243748]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asunto C-416/13, de 13 de noviembre de 2014 (Caso Vital Pérez) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2014/192824]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) asunto C-13/05, de 11 de julio de 2006 (Caso Chacón Navas) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2006/89134]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asuntos acumulados C-335/11 y C-337/11, de 11 de abril de 2013 (Caso HK Danmark) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2013/37147]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) asunto C-395/15, de 1 de diciembre de 2016 (Caso Daouidi) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2016/216820]. Fecha de la última consulta: 18 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera) asunto C-397/18, de 11 de septiembre de 2019 (Caso Nobel Plastiques Ibérica) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2019/682957]. Fecha de la última consulta: 25 de enero de 2023.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) asunto C-303/06, de 17 de julio de 2008 (Caso Coleman) [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 92656/2008]. Fecha de la última consulta: 17 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) asunto C-404/18, de 20 de junio de 2019 (Caso Hakelbracht y otros) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2019/616478]. Fecha de la última consulta: 17 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asunto C-795/19, de 15 de julio de 2021 (Caso Tartu Vangla) [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 95596/2021]. Fecha de la última consulta: 17 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) asunto C-485/20, de 10 de febrero de 2022 (Caso HR Rail) [versión electrónica – base de datos La Ley Digital. Ref. LA LEY 5050/2022]. Fecha de la última consulta: 17 de diciembre de 2022.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) asunto C-16/19, de 26 de enero de 2021 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2021/500674]. Fecha de la última consulta: 1 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Cuarta) asunto C-123/2010, de 20 de octubre de 2011 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2011/236159]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Segunda) asunto C-344/2020, de 13 de octubre de 2022 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2022/699766]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala) asuntos acumulados C-804/2018 y C-341/2019, de 15 de julio de 2021 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2021/622669]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Cuarta) asunto C-354/2013, de 18 de diciembre de 2014 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2014/220338]. Fecha de la última consulta: 11 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera) asunto C-270/2016, de 18 de enero de 2018 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2018/621]. Fecha de la última consulta: 11 de abril de 2023.

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de 15 de enero de 2013 (caso Eweida y otros vs. Reino Unido) [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2013/722]. Fecha de la última consulta: 9 de abril de 2023.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos núm. 47159/2008, de 24 de julio de 2012 [versión electrónica – base de datos Lefebvre. Ref. EDJ 2012/165743]. Fecha de la última consulta: 11 de abril de 2023.

7.3. Obras doctrinales.

AGUSTÍ MARAGALL, J., “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 lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, núm. 235, 2022, pp. 5-20.

ALONSO ARANA, M., “La nueva Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación. (Análisis normativo Ley 15/2022, de 12 de julio)”, *Aranzadi digital*, núm. 1, 2022, pp. 1-5.

ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., “La Ley Integral para la igualdad de trato y la no discriminación: una regulación necesaria con un problema grave de enfoque”, *Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022 (disponible en <https://www.aedtss.com/la-ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion-una-regulacion-necesaria-con-un-problema-grave-de-enfoque/>; última consulta 16 de febrero de 2023).

ALZAGA RUIZ, I., “Reflexiones sobre el despido del trabajador por ineptitud conocida o sobrevenida”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 187, 2016, pp. 31-59. [Disponible en Aranzadi, ref. BIB 2016/2690].

ARRÚE MENDIZÁBAL, M., “Comentario sobre la Sentencia del Tribunal Constitucional 67/2022, de 2 de junio, desde otro punto de vista, la ampliación del contenido del derecho a la propia imagen”, *CEFGestión: Revista de actualización empresarial*, núm. 290, 2022, pp. 141-148.

ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La enfermedad como causa de discriminación tras la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Temas Laborales*, núm. 165, 2022, pp. 151-182.

ASQUERINO LAMPARERO, M. J., “La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Asociación española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, S.P. (disponible en <https://www.aedtss.com/la-ley-15-2022-de-12-de-julio-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion/>; última consulta 19 de enero de 2023).

BALLESTER ESCRIG, J., “Evolución jurisprudencial de la discriminación por asociación: contenido, límites y confrontación con la discriminación por razón de parentesco”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 69, 2020, S.P. [disponible en LA LEY, ref. LA LEY 10223/2020].

BALLESTER PASTOR, I., “La expansión aplicativa de la Ley integral para la igualdad y la no discriminación: secuelas sociolaborales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023, pp. 58-96.

BARCELÓ FERNÁNDEZ, J., “Igualdad de trato en la protección social al hilo de la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023, pp. 316-354.

BASTERRA HERNÁNDEZ, M., “Igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena y en el empleo por cuenta propia: sobre la necesidad de diferenciar el

tipo de trabajo ante la igualdad”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 64, 2023, pp. 97-124.

CAMPILLAY CAMPILLAY, M. y MORNÁRDEZ MORNÁRDEZ, M., “Estigma y discriminación en personas con VIH/SIDA, un desafío ético para los profesionales sanitarios”, *Revista de Bioética y Derecho*, núm. 47, 2019, pp. 93-107.

CANO GALÁN, Y., “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, S.P. [Disponible en Aranzadi BIB 2022/3111].

CASTIELLA SÁNCHEZ-OSTIZ, J. y BAZAL CHACÓN, B., “Calificación del despido en situación de enfermedad”, *Actualidad jurídica Aranzadi*, núm. 989, 2022, S.P. [disponible en Aranzadi BIB 2022/3769].

CASTIELLA, J. y GESTA, L., “Enfermedad o estado de salud como causa de discriminación laboral: ¿novedad?”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 987, 2022. [BIB 2022/2891].

CORDERO GORDILLO, V., “Los ajustes razonables: un instrumento clave en la tutela antidiscriminatoria de las personas con discapacidad en el trabajo”, *Noticias CIELO*, núm. 11, 2022, S.P. (disponible en https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/11/cordero_noticias_cielo_n11_2022.pdf ; última consulta 3 de abril de 2023).

FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, C., “La Ley 15/2022 introduce la primera regulación positiva de la inteligencia artificial en España”, *Diario La Ley*, núm. 64, 2022, S.P. (disponible en https://diariolaley.laleynext.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEA_MtMSbF1jTAAAkNzIINDE7Wy1KLizPw8WyMDIyMDc0Njtbz8INQQF2fb0ryU1LT_MvNQUkJLMtEqX_OSQyoJU27TEEnOJUtdSk_PxsFJPi4SZkFjsWFBTll6WmgEw1Ng_BBS1NzAAvI0sR7AAAAWKE ; última consulta 3 de marzo de 2023).

FRANCIS LEFEBVRE, *Memento práctico Francis Lefebvre Social*, Lefebvre, Madrid, 2022.

FRANCIS LEFEBVRE, *Memento práctico Francis Lefebvre Procedimiento Laboral*, Lefebvre, Madrid, 2022.

GARCÍA ROMERO, B., “Discriminación por apariencia de discapacidad: despido tras accidente de trabajo con baja de duración incierta o duradera”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2021, pp. 1-6.

GÓMEZ ARBÓS, J., “Salud laboral y salud pública en el entorno social”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 82, 2021, S.P. [Disponible en La Ley Digital, Ref. LA LEY 9649/2021].

GOÑI SEIN, J.L., “La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y el despido por enfermedad”, *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 1, 2022, pp. 5-27.

LÓPEZ SAYAGO, M., “Principales aspectos laborales de la nueva Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *ElDerecho.com*, 2022, S.P. (disponible en <https://elderecho.com/principales-aspectos-laborales-de-la-nueva-ley-integral-para-la-igualdad-de-trato-y-la-no-discriminacion>; última consulta 8 de abril de 2023).

LOUSADA AROCHENA, J.F., “Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación: incidencia en el Derecho del Trabajo”, *Revista de Jurisprudencia El Derecho*, núm. 50, 2022, S.P. [disponible en Lefebvre EDC 2022/730336].

MANEIRO VÁZQUEZ, Y., “La discriminación por asociación desde la doctrina del Tribunal de Justicia hasta la doctrina judicial nacional. Nuevos retos de las ¿nuevas? Formas discriminatorias”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, núm. 463, 2021, pp. 25-62.

MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L., “Libertad religiosa y exigencias laborales (sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Eweida y otros c. Reino Unido, 15 de enero de 2013)”, *Revista de Administración Pública*, núm. 195, 2014, pp. 171-195.

MERCADER UGUINA, J. R., “Derechos fundamentales, indemnización por daños morales y prudente arbitrio del juzgador en su determinación: una tormenta perfecta”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 15, 2022, pp. 9-44.

MONEREO PÉREZ, J. L., “La prohibición unilateral por el empleador, con carácter general e indiferenciada, de uso visible de símbolos vinculados a “convicciones religiosas, filosóficas o espirituales”: requisitos y límites derivados del principio fundamental de no discriminación directa o indirecta”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2022, pp. 1-18.

MONEREO PÉREZ, J. L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., “Contribuyendo a garantizar la igualdad integral y efectiva: la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo, Laborum*, núm. 4, 2022, pp. 11-42.

PÉREZ ANAYA, R. M., “La obesidad como causa de despido: desde la perspectiva comunitaria”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo*, vol. 3, núm. 1, 2015, pp. 1-20.

PÉREZ-BENEYTO ABAD, J. J., “Obesidad, discapacidad y el tribunal de justicia de la unión europea” en RAMÍREZ BENDALA, M. D. (Dir.), *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (III)*, Ediciones Laborum, 2015, pp. 135-151.

REQUENA MONTES, O., “Discriminación por razón de identidad de género y expresión de género: doctrina del Tribunal Constitucional”, *Noticias CIELO*, núm. 11, 2022, S.P. (disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8709089> ; última consulta el 3 de abril de 2023).

REY MARTÍNEZ, F., “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008, pp. 251-283.

RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., “El principio de igualdad y las relaciones laborales”, *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, pp. 381- 414.

SÁNCHEZ-GIRÓN MARTÍNEZ, B., “Los elementos delimitadores de la discriminación por asociación”, *Labos*, vol. 2, núm. 3, 2021, pp. 114-131.

SÁNCHEZ QUIÑONES, L., “Incapacidad, discriminación y nulidad. Escenario tras la promulgación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación”, *Diario La Ley*, núm. 10187, 2022, pp. 1-14.

SÁNCHEZ SELLAS, D., “¿Es siempre nulo el despido de un trabajador en situación de incapacidad temporal?”, *Diario La Ley*, núm. 10225, 2023, S.P. [Disponible en La Ley Digital, Ref. LA LEY 531/2023].

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FOLGOSO OLMO, A., “Protección frente a represalias de quien se opone a una discriminación en el seno de la propia empresa”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 5, 2019, pp. 1-8.

SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y FOLGOSO OLMO, A., “Extensión de la doctrina de la discriminación por asociación de otros derechos fundamentales”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2019, pp. 1-8.

SIERRA HERNÁIZ, E., “Objetivos del Desarrollo Sostenible e igualdad de género: una perspectiva laboral”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Y Derecho del Empleo*, vol. 6, núm. 4, 2018, pp. 26-44.

TERRADILLOS ORMAETXEA, E., “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 de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2022, S.P. (disponible en <https://www.aedtss.com/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-discriminacion/>; última consulta 10 de abril de 2023).

TORRES DÍAZ, M. C., “El burka en las aulas universitarias. Cuestiones Jurídicas conflictivas para un debate con perspectiva de género”, *Revista de género e igualdad*, núm. 6, 2023, pp. 118-147.

TUSET DEL PINO, P., “La discriminación por razón de sexo, por razón de identidad de género y la vinculada a la expresión de género con ocasión de la vestimenta laboral. A propósito de la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 67/2022, de 2 de junio”, *Diario La Ley*, núm. 10128, 2022, S.P. [Disponible en La Ley Digital, Ref. LA LEY 7465/2022]

7.4. Recursos de Internet

Cuatrecasas, “Impacto laboral de la Ley Trans y derechos LGTBI”, *Cuatrecasas*, 2023 (disponible en <https://www.cuatrecasas.com/es/spain/laboral-1/art/impacto-laboral-ley-trans-derechos-lgtbi>; última consulta el 4 de abril de 2023).

Clinicalinfo, “Glosario del VIH/SIDA”, *Clinicalinfo*, s.f. (disponible en <https://clinicalinfo.hiv.gov/es/glossary/estado-serologico>; última consulta el 10 de abril de 2023).