

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación [BOE-A-2022-11589]

ASPECTOS CIVILES

1. UN RÉGIMEN GENERAL DE DERECHO ANTIDISCRIMINATORIO

El art. 14 CE contempla el principio general de igualdad que exige que los supuestos iguales sean tratados de la misma forma, si bien cabe admitir alguna diferencia, entre los mismos, si concurre una justificación suficiente y las consecuencias no son desproporcionadas (así, STC 200/2001, de 4 de octubre). El precepto se refiere también a una serie de motivos concretos de discriminación y, en particular, «nacimiento, raza, sexo, religión y opinión», que representan la explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado a sectores de la población en posiciones desventajosas, contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10.1 CE. Según doctrina consolidada del Tribunal Constitucional español, cuando los factores de discriminación expresamente mencionados en el art. 14 CE se utilizan como criterios de diferenciación, el juicio de legitimidad constitucional se sujeta a un canon más estricto y las exigencias materiales de proporcionalidad se valoran con mayor rigor (entre otras, STC 66/2015, de 13 de abril).

El art. 14 CE constituye el arranque del derecho antidiscriminatorio español, pero el principio de no discriminación se recoge también en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los tratados y acuerdos internacionales sobre derechos fundamentales (art. 10.2 CE), y constituye uno de los principios básicos de la Unión Europea cuyo desarrollo ha dado lugar a un importante acervo normativo sobre el particular. Como es sabido, las numerosas normas antidiscriminatorias del ordenamiento jurídico español —incluidas las de ámbito autonómico— han experimentado un particular desarrollo en lo que se refiere a la discriminación por razón de género, aunque, últimamente, también se ha prestado especial atención a la derivada de la discapacidad y, más recientemente, de la orientación e identidad sexual.

La [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación \[BOE n.º 167, 13-VII-2021\]](#) surge con el propósito de ofrecer un marco de regulación general, frente a las leyes sectoriales, siendo la más reciente de estas últimas la [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI \[BOE n.º 51, 1-III-2023\]](#). También pretende ser una ley integral respecto a los motivos de discriminación y, en este sentido, proporciona una lista mucho más amplia que la contemplada en el art. 14 CE, aunque la misma ya había sido superada hace tiempo por diversas normas (por ejemplo, incluía ya el art. 27 de la [Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales,](#)

[administrativas y del orden social \[BOE n.º 313, 31-XII-2003\]](#) la «orientación sexual»). En particular, dispone el art. 2.1 Ley 15/2022:

Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En cualquier caso, se admiten diferencias de trato con sujeción a criterios razonables y objetivos para lograr propósitos legítimos (cfr. arts. 2.2 y 4.2 Ley 15/2022).

La norma, siguiendo la estela de otras anteriores, contempla obligaciones, tanto para el sector público como para las personas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español (arts. 1.2 y 2.3 Ley 15/2022), y regula exhaustivamente los ámbitos objetivos de aplicación entre los que se encuentra el «acceso, oferta y suministro de bienes a disposición del público, incluida la vivienda, que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar» (art. 3 Ley 15/2022). Aunque establece un extenso marco normativo para la prevención, atención y eliminación de la discriminación, daremos noticia, exclusivamente, de las principales novedades con implicaciones en el derecho civil.

2. EFECTOS CIVILES DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

2.1. Nulidad de pleno derecho

Dispone el art. 26 de la Ley 15/2022: «Son nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley». La fórmula de la nulidad absoluta de los contratos celebrados vulnerando la prohibición de discriminación no es en sí misma novedosa. Además de contemplarse en el ámbito del derecho laboral (art. 17.1 [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 \[BOE n.º 255, 24-X-2015\]](#)), es la que ya estableció el art. 10 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \[BOE n.º 71, 23-III-2007\]](#): «Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto [...]». Ahora bien, la nulidad absoluta, como consecuencia, se extiende actualmente a todos los contratos o cláusulas contractuales que impliquen discriminación por cualquiera de los numerosos factores que enumera la ley (art. 2.1 Ley 15/2022).

Cabe recordar que la nulidad de los contratos discriminatorios por razón de sexo —total o parcial, si solo afecta a alguna cláusula— no tuvo en su momento buena

acogida en la doctrina civilista. Por un lado, porque supone cierta dificultad conciliar la nulidad por discriminación con la libertad, principio inspirador de la contratación privada (art. 1255 CC) que incluye el derecho a elegir la parte con la que se contrata. Por otro lado, existen dudas sobre la idoneidad de la nulidad como remedio reparador para la víctima de discriminación en dicho ámbito, siendo más adecuados otros recursos como la indemnización del daño. De hecho, se muestra mucho más flexible el DCFR (Draft Common Frame of Reference), que prevé la nulidad como consecuencia de los contratos que infringen algún principio fundamental, pero solo si la anulación es necesaria para que el principio sea efectivo (art. II.-7: 301 DCFR). Parece evidente que el legislador ha ignorado las críticas doctrinales sobre este asunto que pueden hacerse extensivas, con más intensidad, dado su alcance, a la Ley 15/2022. Sin embargo, entiendo que será posible que el sujeto discriminado no plantee la acción de anulación si la misma le perjudica, limitándose a reclamar la reparación del daño y, atendido el interés protegido por la norma, no debería reconocerse legitimación para instar la nulidad a la contraparte que causó la discriminación.

2.2. Medidas de reparación: presunción de daño moral

El art. 27.1 de la Ley 15/2022 se refiere a la reparación del daño y la novedad reseñable es la relativa a la presunción del daño moral derivado de la discriminación: «[...] Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida [...]». Tampoco es la primera vez que el legislador presume el daño moral cuando se produce la lesión de un derecho fundamental, aunque ahora lo haga en forma más amplia. Así, es bien conocida, por ejemplo, la presunción del art. 9.III de la [Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen \[BOE n.º 15, 14-V-1982\]](#): «La existencia de perjuicio se presumirá siempre que se acredite la intromisión ilegítima. La indemnización se extenderá al daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso y a la gravedad de la lesión efectivamente producida [...]». Al recurrir la Ley 15/2022 a la expresión «se presumirá», se plantea el problema de determinar la naturaleza de la presunción (iuris tantum o iuris et de iure). Aunque, conforme a la regla general, la presunción legal admite prueba en contrario (art. 385.3 LEC), lo cierto es que otras normas antidiscriminatorias sectoriales resultan mucho más contundentes, y parecen abonar la solución contraria. Así, conforme al art. 75.2 del [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 \[BOE n.º 289, 3-XII-2013\]](#): «[...] La indemnización por daño moral procederá aun cuando no existan perjuicios de carácter económico y se valorará atendiendo a las circunstancias de la infracción y a la gravedad de la lesión». Y, según el art. 183.1 de la LRJS: «[...] el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus

derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados». Precisamente, en la aplicación de este último precepto, tiene declarado el Tribunal Supremo que «los daños morales resultan indisolublemente unidos a la vulneración del derecho fundamental, y al ser especialmente difícil su estimación detallada, deben flexibilizarse las exigencias normales para la determinación de la indemnización» (por todas, STS [Sala de lo Social, Sección 1.ª], n.º 179/2022, de 23 de febrero).

2.3. Breve apunte sobre otras cuestiones

El art. 30 de la Ley 15/2022 proporciona reglas relativas a la carga de la prueba de la discriminación, disponiendo: «De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales [...] cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad». También en este caso cabe descartar la novedad de la regla, expresada en términos muy similares, en otras normas, tanto sustantivas (cfr. arts. 32 y 36 Ley 63/2003; art. 77 Real Decreto Legislativo 1/2013; art. 66 Ley 4/2023), como adjetivas (cfr. arts. 96 LRJS; art. 60 LJCA; art. 217 LEC). Antes de la Ley 15/2022, el art. 217 LEC solo establecía la regla especial probatoria para los casos de discriminación «por razón de sexo», pero aquella modificó el precepto que pasó a referirse a cualquier «alegación de discriminación». Sin embargo, curiosamente, la Ley 4/2023 ha modificado nuevamente el art. 217.5 LEC que ahora menciona, exclusivamente, las «actuaciones discriminatorias por razón del sexo, la orientación e identidad sexual, expresión de género o las características sexuales» (la misma suerte ha corrido el art. 60 LJCA). Sin embargo, el art. 217.6 LEC deja a salvo los criterios especiales sobre prueba contenidos en otras disposiciones legales expresas, entre las que parece encontrarse el art. 30 de la Ley 15/2022, en cuyo caso no se entiende muy bien la modificación incorporada por la Ley 4/2023.

Finalmente, cabe destacar que, siguiendo la línea del progresivo reconocimiento de acciones de representación para la defensa de intereses colectivos y difusos, se articula una regla de legitimación en el art. 20 de la Ley 15/2022 en favor de las entidades que incluyan entre sus fines la defensa y la promoción de los derechos humanos, y de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, que crea la norma, a la que se atribuyen diversas funciones (art. 40 Ley 15/2022). De forma coordinada, se modifica el art. 19 de la LJCA y se incorpora el art. 15 bis de la LEC sobre legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y el art. 15 ter de la LEC sobre publicidad e intervención en los procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

María José VAQUERO PINTO
Profesora Titular de Derecho Civil
Universidad de Salamanca
chevaq@usal.es