

EDITORIAL

Nada es igual después de la Ley 15/2022, tampoco en el marco jurídico de las relaciones laborales

Nothing is the same after Law 15/2022, either in the legal framework of labor relations

JAIME CABEZA PEREIRO
Vicepresidente de la AEDTSS

doi: 10.20318/femeris.2023.7782

En el contexto del importante desarrollo legislativo que en estos dos últimos años se ha producido en materia de igualdad y no discriminación, la Ley 15/2022, de 12 julio, ocupa un lugar central, como marco común del derecho antidiscriminatorio. Es una norma largamente esperada, que hunde sus raíces ya bastante tiempo atrás, a finales de la primera década de este siglo. La culminación de su trámite parlamentario y consiguiente aprobación el pasado verano significan un hito que quizá no se ha apreciado en su justa dimensión, en la vorágine de tantos cambios legislativos sucedidos en el año 2022 y que han continuado a lo largo de los primeros meses de 2023.

La Ley reviste una complejidad grande. Su análisis detallado es muy necesario, y solo a medio plazo se irá decantando de forma progresiva una interpretación más o menos estable de muchos de sus preceptos. Antes, se hace necesaria la edificación de una malla de doctrina académica densa, que aborde una materia que puede definirse como el derecho común de la no discriminación, a la que habrá de sumarse, en constante diálogo con esa doctrina, una jurisprudencia ordinaria y constitucional. Una y otra tienen que reelaborarse, porque los cambios que se han producido en este bienio pueden calificarse sin demasiada exageración como revolucionarios.

No se trata solo de los aspectos más adjetivos de la norma, sino también los nucleares. La identificación de las nuevas causas de discriminación y su deslinde de las tradicionales –si cabe calificar como tales a algunas de ellas–; la asunción de conceptos recibidos en el contexto teórico y en la doctrina judicial menor, pero no consolidados en la jurisprudencia ordinaria y constitucional, ni a nivel interno, ya sea en la justicia ordinaria o constitucional, ni europeo o internacional; el establecimiento de un aparato institucional potente que,

desafortunadamente, todavía no ha sido instituido, pese a que ha transcurrido largamente el plazo previsto; la perspectiva holística de la Ley, ensayada en la LO 3/2007, pero ahora bastante más ambiciosa, que se empeña en una regulación transversal de la igualdad y la no discriminación, con vocación de alcanzar todo el espectro social...Son todos argumentos complementarios de esa importancia crucial de la norma, que no pueden obviarse.

Le sienta bien el adjetivo de ley transformadora. Detrás de este calificativo, las más de las veces pronunciado con una petulancia excesiva, se ubican unos mandatos ambiciosos, cuyo desarrollo real va a requerir un esfuerzo político ímprobo, un cambio sustantivo en el juego de equilibrios institucionales, unas dotaciones económicas a la altura de las expectativas generadas y un reconocimiento jurídico del valor de la igualdad material o sustantiva como principio fundamente de nuestro modelo social. Con tales exigencias, ha de reconocerse en la ley, si es admisible una expresión eclesial, un mensaje de esperanza.

La igualdad y la no discriminación necesitan, más que nunca, de espacios de reflexión y de debate. *Femeris* es uno muy relevante. La Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social –AEDTSS– y la Universidad Carlos III han consensuado que un número anual de esa revista se elabore en colaboración conjunta y el número que aquí se presenta honra ese compromiso al que ha de augurársele un largo futuro. El leiv-motiv del de este año no podría ser otro. Algunos de los motivos ya expresados y muchos otros justifican la elección de un tópico del que aquí se desarrollan, en los tres primeros artículos, unas ideas necesariamente parciales e iniciales, sin que esos términos quieran, ni mucho menos, cuestionar un ápice la calidad de los estudios que a continuación se incluyen.

Antes bien, los tres sirven al fin de producir un encuadre de la Ley en sus aspectos laborales y de Seguridad Social. Plasman, además, las respectivas intervenciones de sus personas autoras, después de ser debatidas con el auditorio, en la Jornada del 8 marzo, desarrollada por la AEDTSS en colaboración con el Consejo Económico y Social el pasado 9 de marzo en la sede de este. No está de más destacar el importante trabajo desarrollado por su Comisión de trabajo sobre la realidad social y el trabajo de las mujeres en España, cuya presidenta, Elena Blasco Martín, incorporó al debate de ese seminario la perspectiva del órgano consultivo.

El primer estudio, de autoría del profesor González del Rey Rodríguez, aborda una materia de corte adjetivo, pero básico en la aplicación de la nueva legislación, como es la de las garantías judiciales y administrativas de la igualdad de trato y la no discriminación en el trabajo. La Ley 15/2022 no reforma ni la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ni tampoco el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, pero contiene su propio marco administrativo-sancionador e introduce modificaciones en la Ley de Enjuiciamiento Civil y en la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Todo lo cual produce indudables efectos reflejos en el marco de aplicación de la legislación laboral y de Seguridad Social y afecta de forma decisiva su interpretación. En torno a todo lo cual, el artículo desarrolla unas interesantes reflexiones que describen en términos críticos los criterios hasta ahora utilizados, proyectando la incidencia que puede y debe tener el nuevo entramado legal.

El segundo define la Ley 15/2022 como “una ley integral más allá del empleo y la ocupación”. La profesora Grau Pineda trasciende en su texto la contemplación de los preceptos específicamente destinados a la materia social –los arts. 9 a 12, básicamente- para hilvanar unas reflexiones generales sobre el impacto de la norma, a través de sus contenidos fundamentales, en particular el diseño de nuevas causas de discriminación y la plasmación de unos conceptos de alcance general, pero que proyectan sus efectos en la esfera de las relaciones de trabajo y de Seguridad Social. La Ley, concebida como una aproximación holística a la igualdad, tiene una afectación en todos los órdenes jurídicos y orienta la interpretación, entre otras, pero no exclusivamente, de la legislación laboral.

El tercer artículo, que debe su autoría a la profesora Sánchez-Gijón Martínez, se refiere a uno de los asuntos más problemáticos y conflictivos del derecho anti-discriminatorio, como es el de las medidas de acción positivas y la discriminación positiva. Al respecto, la Ley 15/2022 contiene una definición de las primeras que no es especialmente novedosa, pero que añade el elemento temporal ínsito a su pertinencia, solo en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican. Además, incorpora el juicio de ponderación sobre las mismas, que habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan. Con esos mimbres, el artículo se dedica a identificar el ámbito de aplicabilidad de estas acciones y de concretar sus límites, en un esfuerzo que plantea preguntas de futuro que habrán de abordarse.

Ya al margen de la Ley 15/2022, este número recoge el trabajo galardonado por la AEDTSS con el “Premio 8 de Marzo-Igualdad de las Mujeres”, que ha recaído en el prof. Vizcaíno Ramos. Se trata de un estudio histórico, centrado en la jurisprudencia del Tribunal Supremo Federal de USA y en el conocido caso *Bradwell v. State of Illinois*, fallado en 1873, que confirmó la licitud de denegarle a una mujer activista la autorización para ejercer como abogada, pues esa denegación encontraba amparo en las reglas del *common law* y no era contraria a la decimocuarta enmienda. El trabajo premiado, que se incorpora como artículo de este número, destaca la posición de los votos concurrentes de esa sentencia, que subrayaban el papel de las mujeres como esposas y como madres. A partir de lo cual, el autor pone de relieve que algunas barreras actuales persisten, en asuntos tales como la segmentación ocupacional de las mujeres o la persistencia de ciertas limitaciones profesionales.

El último estudio lleva la firma del magistrado Lousada Arochena y se refiere a las medidas y a los planes de igualdad en la empresa privada. Se trata de un texto de gran interés, que analiza el marco normativo desde el prisma de la interpretación doctrinal y judicial. Pese a su título, es más un trabajo de prospectiva que de síntesis, que propone un debate sobre las novedades que ha supuesto el desarrollo reglamentario producido por el RD 901/2020 y sobre cómo debe orientarse la práctica aplicativa sobre una materia en torno a la que debería esperarse un importante impulso en los próximos años, que a la postre fortalezca unos instrumentos colectivos que, hasta la fecha, no han tenido la capacidad transformadora que de ellos cabría esperar.

El número se cierra con sendas crónicas de doctrina judicial europea y constitucional y con los apartados de reseñas y otros documentos. De esta forma, se completa un bloque de contenidos densos e importantes, que robustecen la densidad doctrinal de

la revista. Cuando se concluyen estas líneas, hace pocos días que se ha publicado la nueva Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. Al margen de su importancia intrínseca, que a buen seguro que será comentada en próximos números de *Femeris*, sirve de referencia de una normativa antidiscriminatoria que se vuelca en la aplicación y en la efectividad de los derechos, que es, sin duda alguna, el gran reto al que se tiene que enfrentar la Ley 15/2022. Diez meses después de su entrada en vigor, cabe criticar graves síntomas de enlentecimiento –vg., en cuanto al establecimiento de la Autoridad Independiente-, pero también no pocos puntos de vista doctrinales que pretenden banalizarla, en temas tan estratégicos como la discriminación por enfermedad. Algunas posturas gatopardianas en relación con la calificación del despido infligido a una persona enferma están, sencillamente, fuera de los elementales principios orientadores de nuestro Derecho antidiscriminatorio.