

EDITORIAL

LA LEY 15/2022 INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Joaquín GARCÍA MURCIA

Director de la Revista FORO
Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid
jgmurcia@der.ucm.es

1. Uno de los acontecimientos normativos más señalados del segundo semestre del año 2022 en el panorama legal español ha sido la aprobación y publicación oficial de la Ley 15/2022, de 12 de julio, *integral para la igualdad de trato y la no discriminación* (BOE de 13 de julio). No era la primera vez que el legislador ordinario se ocupaba de esa temática ni tampoco ha supuesto dicha Ley el cierre de la actividad legislativa en esta materia. En el apartado de sus precedentes hay que recordar, sobre todo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la *igualdad efectiva de mujeres y hombres*, así como la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, que, pese a ocuparse de «medidas fiscales, administrativas y de orden social» como complemento de la correspondiente ley presupuestaria, procedió en sus arts. 27 a 36 a una primera trasposición de las directivas de la Unión Europea del año 2000 sobre igualdad y no discriminación. Junto a estos textos normativos (que, sorprendentemente, no han sido afectados de forma directa por la nueva regulación), también forman parte del acervo legal dedicado a esa materia todas aquellas disposiciones legales, bastante numerosas, que tienen entre sus objetivos la igualdad, la no discriminación o la inclusión social de determinados grupos sociales, como es el caso del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para las personas con discapacidad, aprobado antes de la nueva intervención legal, o el de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de «las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales» (reunidas bajo el acrónimo LGTBI), aprobado después. A todo ello habría que agregar, asimismo, las numerosísimas cláusulas de igualdad y no discriminación esparcidas a lo largo y

ancho de nuestro ordenamiento jurídico (como el art. 4 de la Ley 39/2022 para el ámbito del deporte, el art. 6 de la Ley 12/2023 respecto del derecho a la vivienda o los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 5 de la Ley de Empleo para el ámbito laboral), así como todos aquellos soportes legales que tienen fines de prevención, sanción o reparación de las conductas contrarias al derecho a la igualdad y no discriminación, desde los tipos penales de referencia (como el art. 510 CP) o las infracciones administrativas de rigor (como el art. 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social) a las previsiones del ordenamiento procesal que tratan de amparar a los interesados en sede jurisdiccional (como las más modernas reglas sobre legitimación, prueba o indemnización de daños morales). Aún podemos sumar a este extenso catálogo normativo aquellas piezas legales que tratan de combatir las llamadas «brechas» del sistema, ya sea la «brecha de género» en el plano profesional [según se aprecia, por ejemplo, en el art. 2.g) de la Ley 28/2022 de fomento del ecosistema de empresas emergentes], ya sea, en un terreno un poco más singular, la «brecha generacional» en el acceso a las redes informáticas y electrónicas (conforme al art. 81.4 de la Ley Orgánica 3/2018). Por lo demás, la Ley 15/2022 vino acompañada de la Ley Orgánica 6/2022 de la misma fecha para acometer una reforma paralela y concordante en el Código Penal.

2. Entre las primeras sorpresas que deparó la publicación oficial de la Ley 15/2022 figura la opción elegida por sus impulsores para otorgarle el correspondiente ropaje jurídico dentro, naturalmente, de la tipología de normas de rango legal que ofrece nuestro sistema jurídico. Todo jurista español sabe sobradamente que la labor legislativa de desarrollo de los derechos fundamentales y las libertades públicas debe ser emprendida a través de leyes orgánicas, tal y como dispone el art. 81 de la vigente Constitución, en el que se dice literalmente que la «aprobación, modificación o derogación» de tales textos legislativos requiere «mayoría absoluta del Congreso, en una votación final sobre el conjunto del proyecto». Nadie duda de que el art. 14 de nuestra Constitución, del que la Ley 15/2022 es obvio desarrollo, desempeña un papel institucional de rasgos muy peculiares, no del todo equiparable al de los derechos y libertades que se proclaman y enuncian a partir del art. 15 del propio texto constitucional. Como razonablemente señala el preámbulo de esa misma disposición legal, el art. 14 CE viene a constituir uno de los principales soportes del ordenamiento jurídico posconstitucional, en tanto que cumple la triple función de ser principio básico del sistema, garantía para el disfrute efectivo de los derechos constitucionales y «elemento esencial para la construcción

de una sociedad cada día más justa», en íntima conexión, en este último caso, con la «obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva». Pero cuando ese precepto constitucional declara que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social», está consagrando también un derecho de los ciudadanos, o un doble derecho, como con reiterativo énfasis suele precisar nuestra jurisprudencia constitucional (según cabe apreciar en la STC 39/2002, de 14 de febrero, entre muchísimas otras): de un lado, un derecho a la igualdad, que no impide diferencias fundadas en causas objetivas y razonables y que muestra su más intenso vigor frente a los poderes públicos, y, de otro, un derecho a la no discriminación que veda de manera radical todas aquellas distinciones que tengan como base alguna de las circunstancias citadas en ese mismo precepto constitucional y que, por así decirlo, tiene proyección universal desde el punto de vista de los sujetos obligados. No parece que ese derecho (o esa duplicidad de derechos) pueda ser otra cosa que un derecho fundamental, como efectivamente ha llegado a calificarlo nuestro Tribunal Constitucional (en la STC 233/2007, de 5 de noviembre, por ejemplo). Su plena equiparación con los derechos reconocidos en la Sección Primera del Capítulo II del Título I de la Constitución a efectos de tutela jurisdiccional (art. 53.2) no es ninguna casualidad. Tampoco es baladí, en ese mismo sentido, el hecho de que los primeros preceptos de la Ley 15/2022 utilicen la categoría de «derecho» (y no de principio o valor) para referirse a la igualdad de trato y no discriminación (arts. 1, 2 y 4), derecho que en ese cuerpo normativo comparece con carácter legal pero que de ningún modo puede separarse de su «fundamental» base constitucional, lo mismo que no puede desprenderse de su incardinación en el valioso dominio de la dignidad de la persona (como dice el primer pasaje de la Ley 15/2022). Siendo así, no se entiende del todo bien que este nuevo texto legal tenga carácter ordinario y no carácter orgánico (más allá de su impacto en el ordenamiento penal).

3. Como se deduce de sus dos primeros preceptos, la Ley 15/2022 alberga cinco grandes objetivos: *a)* garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación; *b)* determinar el ámbito funcional de aplicación de ese derecho; *c)* compendiar los derechos y las obligaciones que nacen del mismo para sus diversos destinatarios; *d)* establecer los principios a los que en este contexto ha de sujetarse la actuación de los

poderes públicos, y e) poner en circulación «medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado». En concordancia con esos objetivos, su articulado se dedica, sucesivamente, a la definición y delimitación material del derecho a la igualdad y no discriminación (Título I); al establecimiento de medidas de defensa, promoción y garantía para el efectivo ejercicio y disfrute de ese derecho (Título II); a la implantación de una «autoridad independiente» en materia de igualdad y no discriminación en el seno de la Administración General del Estado (Título III); a la tipificación de infracciones y sanciones en la materia (Título IV), y a la provisión de medidas de diverso tipo con fines de información, atención y apoyo a las víctimas de actos discriminatorios (Título V). Por otra parte, y como sucede con frecuencia en esta clase de textos transversales, la Ley 15/2022 ha sido aprovechada también para amoldar a sus líneas de regulación algunas otras disposiciones legales de nuestro ordenamiento jurídico, y esa es la razón de que haya introducido cambios de diversa consideración en algunas leyes procesales (enjuiciamiento civil y procedimiento contencioso-administrativo), en las normas sobre procedimiento administrativo común, en el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal o en la Ley General de Defensa de Consumidores y Usuarios. No ha querido interferir, sin embargo, en el ámbito particular de los derechos y libertades de los extranjeros en España, para los que se ha conformado con una remisión (en su disposición adicional cuarta) a la legislación específica en dicha materia (la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero), aunque, curiosamente, sí se atrevió a proclamar, de manera bastante solemne y contundente, «el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad» (art. 2.1). En realidad, la nacionalidad suele constituir *per se* una causa de diferenciación, y eso es lo que explica la existencia y pervivencia de las «leyes de extranjería», que de otro modo carecerían de sentido y fundamento. Otra cosa es que los efectos de ese potencial diferenciador deban ser modulados a la luz de la dignidad de la persona, y que, en consecuencia, deban quedar limitados a los espacios de soberanía o ejercicio de poder político. El derecho a la libre circulación de personas en el ámbito de la Unión Europea, con la práctica eliminación de las distinciones fundadas en la nacionalidad, es seguramente el mejor exponente de esa particular convivencia (no siempre fácil) entre la condición de extranjería y el derecho a la igualdad y la no discriminación.

4. Igualdad y no discriminación se distinguen por su sentido y significado (paridad frente a integración), por sus presupuestos materiales (la

igualdad sustancial en el primer caso frente a la postergación más propia del segundo) y por su nivel de exigencia (mucho más alto en la prohibición de discriminaciones que en la mera regla de igualdad). Pero también cabe separarlos en atención a sus respectivos espacios de juego, que en el caso de la igualdad tiene contornos bastante borrosos e imprecisos, y en el caso de la no discriminación está ineludiblemente marcado por la incidencia de determinadas causas o circunstancias. Por ello, en este segundo terreno la tarea más perentoria no puede ser otra que la identificación de las razones que de ningún modo pueden conducir a la distinción entre personas. Como era de esperar, y como no podía ser de otro modo, la Ley 15/2022 nos ofrece una lista a tales efectos, mediante la que se nos dice que «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» (art. 2.1). Quizá lo primero que llame la atención de esta amplia relación de causas de discriminación sea su extraordinaria amplitud respecto de la lista ofrecida en su momento por el art. 14 CE, que, como ya vimos, limita sus referencias al nacimiento, la raza, el sexo, la religión o la opinión, bien es verdad que con la archiconocida coda de «cualquier otra condición o circunstancia personal o social» (a la que no ha renunciado, por cierto, la Ley 15/2022). ¿A qué se debe, o a qué puede deberse, esa sensible diferencia en los correspondientes listados? Estamos, en verdad, ante uno de los puntos críticos del derecho a la no discriminación en los últimos tiempos. En el fondo se trata de discernir y decidir cuáles son, o cuáles deberían ser cabalmente, las causas por las que una diferencia de trato debe arrastrar todo el peso de la discriminación. Es bastante probable que no acabemos de saberlo nunca, en buena medida por la indestructible relación de la idea de discriminación con los valores imperantes en cada sociedad y en cada momento histórico. Ya el Tribunal Constitucional tuvo oportunidad de decir que la referencia expresa a determinados factores en el art. 14 CE «no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación» (Sentencia 75/1983, de 3 de agosto), bajo la premisa en todo caso de que el derecho a la no discriminación tiene por cometido la erradicación de determinadas diferencias (muchas veces de origen histórico o tradicional) que han situado a sectores de la población en posiciones no solo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona (Sentencias 128/1987, de 16 de julio; 166/1988,

de 26 de septiembre, y 145/1991, de 1 de julio, entre otras). Nada impide, por tanto, que el legislador, como de hecho viene haciendo, amplíe la lista al ritmo de la evolución de la propia sociedad, lo mismo que no hay obstáculos, más al contrario, para que los órganos jurisdiccionales vayan identificando causas concretas de discriminación al amparo de la cláusula constitucional relativa a «cualquier otra condición o circunstancia personal o social» o a la vista de los correspondientes instrumentos internacionales (como nos demanda el art. 10 CE), al margen del valor normativo que en sí mismos pudieran encerrar. Pero también parece claro que la acuñación legal de nuevas causas de discriminación debe hacerse con prudencia y sensatez, además de guardar un mínimo de coherencia. Desde ese punto de vista, extraña bastante la diferencia entre el listado de la Ley 15/2022 y el de otras disposiciones legales próximas en el tiempo o incluso coetáneas (como el incorporado por la LO 6/2022 al Código Penal), y tampoco deja de desconcertar la pervivencia de causas de discriminación asistemáticas o perdidas a lo largo del ordenamiento jurídico (como la referida al «sobrepeso» o la «obesidad», acuñada por el art. 37 de la Ley 17/2011 de seguridad alimentaria).

5. Con el transcurso del tiempo también han evolucionado las formas de discriminación, tanto en su práctica efectiva como en su plasmación jurídica. Fiel a sus ambiciosos propósitos, y bajo el rótulo de «definiciones», el art. 6 de la Ley 15/2022 ha tratado de reunir todas las manifestaciones que, a la vista de la experiencia real y judicial, podrían revestir la discriminación a la altura de nuestros días, y a tal efecto nos proporciona un largo catálogo en el que (salvando algunas deficiencias) pueden advertirse las siete siguientes: discriminación directa (equiparada a trato «menos favorable»), discriminación indirecta (como desventaja derivada de actos aparentemente neutros), discriminación por asociación (motivada por la relación del discriminado con otra persona), discriminación por error (fundada «en una apreciación incorrecta» de las características de la persona discriminada), discriminación múltiple (provocada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas), discriminación interseccional (por concurrencia o interacción de diversas causas) y acoso discriminatorio (por originar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo basándose, precisamente, en un factor discriminatorio). A todas esas posibles modalidades de discriminación el legislador ha unido la consistente en «segregación», que literalmente se reserva para el ámbito escolar (aunque es evidente que también puede darse en otros contextos), y que se define a estos efectos como «toda práctica, acción u omisión

que tiene el efecto de separar al alumnado por motivos socioeconómicos o sobre la base de cualquiera de los motivos» de discriminación anteriormente enumerados y «sin una justificación objetiva y razonable». En todo caso, no parece que la Ley 15/2022 se contente con enumerar las prácticas discriminatorias conocidas, puesto que a través de algunos pasajes más o menos conexos parece dar a entender que la discriminación puede adoptar otros modos o ropajes, o que puede aflorar con otras vestimentas. Tales premisas pueden detectarse, concretamente, en dos apartados de su art. 4, en los que más que del contenido o alcance del derecho parece hablarse de su papel dentro del sistema social y jurídico. Se trata del apartado 3, en el que se atribuye al derecho a la igualdad y no discriminación la condición de «principio informador del ordenamiento jurídico» (con el ánimo de que se integre y sea observado «con carácter transversal» en las operaciones de «interpretación y aplicación de las normas jurídicas»), y del apartado 4, en el que se precisa que «en las políticas contra la discriminación» se habrá de tener en cuenta «la perspectiva de género» y se deberá prestar especial atención «a su impacto en las mujeres y las niñas» (por ser los actos discriminatorios un obstáculo para el acceso «a derechos como la educación, el empleo, la salud, el acceso a la justicia y el derecho a una vida libre de violencias, entre otros»).

6. Al hablar de las formas de discriminación, el art. 6 de la Ley 15/2022 se refiere de manera específica a la «inducción, orden o instrucción de discriminar» y a las «represalias». Pero estas otras conductas no constituyen propiamente formas de discriminación, sino más bien actos discriminatorios, como ese mismo texto legal viene a confirmar en su art. 4.1, que tampoco es un dechado de perfección técnica. Comienza este precepto con una regla general según la cual «queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad», a la que sigue una premiosa descripción de las posibles «vulneraciones» de ese derecho, entre las que se citan de modo expreso «la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error; la discriminación múltiple o interseccional; la denegación de ajustes razonables; el acoso; la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia; las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales; la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes». Con un poco más de cuidado podría haberse evitado no solo la confusión entre «vulneraciones» (art. 4) y «definiciones» (art. 6), sino también, y sobre todo, la conversión de la discriminación en un mero reverso de la igual-

dad, siendo así que tales conductas quedan prohibidas no porque atenten contra el derecho a la igualdad (que ya sabemos que tiene otros espacios de juego), sino porque implican una distinción fundada en factores discriminatorios. En cualquier caso, importa destacar ahora que el art. 6 de la propia Ley 15/2022 trata de perfilar el posible alcance de algunos de esos actos discriminatorios mediante la delimitación del correspondiente supuesto de hecho, que queda descrito a tales efectos de la siguiente manera: *a)* en primer lugar, y por lo que se refiere a la «denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad» (que se considera discriminación directa), se especifica que se incurre en tal acto discriminatorio cuando se rechacen o eludan «modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos»; *b)* en segundo lugar, y por lo que se refiere a la «inducción, orden o instrucción de discriminar» (que se califica de conducta discriminatoria cuando se funde en «cualquiera de las causas establecidas en esta ley»), se precisa que queda afectada por estas reglas la inducción, orden o instrucción que sea «concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria» (o que se dirija a la comisión de «una acción de intolerancia por cualquiera de las causas establecidas en esta ley»), y *c)* en tercer lugar, y por lo que toca a las represalias, se aclara que se toma por tales «cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto», aunque con exclusión de «los supuestos que pudieran ser constitutivos de ilícito penal». Son apostillas legales que con toda seguridad responden al propósito radical de combatir la discriminación en todos sus extremos, y que en términos generales pueden encontrar apoyo en la jurisprudencia constitucional. Pero corren el riesgo de generar no solo nuevos problemas de comprensión del mandato legal de referencia, sino también cierto escepticismo respecto del mensaje del legislador, entre otras razones por su manifiesta propensión a la digresión o la muletilla.

7. Una de las principales notas de distinción entre la regla de igualdad y la regla de no discriminación tiene que ver con su respectivo grado

de tolerancia frente a las diferencias de trato. Podría decirse, en este sentido, que la regla de igualdad alberga ciertas dosis de laxitud, mientras que la regla de no discriminación es mucho más estricta y rigurosa. Por su propia naturaleza (y dejando al margen ahora sus especiales efectos para los poderes públicos), la regla de igualdad admite la diferencia, siempre que sea justificada, razonable y proporcionada en función del contexto de referencia. En cambio, la regla de no discriminación es en cierto modo un mandato de igualdad, en tanto que prohíbe distinguir por determinadas causas o circunstancias. Por ello, no es desacertado pensar en una primera aproximación que la regla de no discriminación no admite distinciones. Sin embargo, no es así exactamente. También el derecho a la no discriminación tiene que convivir a veces con la diferencia de trato. Y de ello se hace cargo, por diversos motivos y con diversas miras, la Ley 15/2022, muy apegada en este punto tanto al Derecho de la Unión Europea (incluida la jurisprudencia del Tribunal de Justicia) como a nuestra jurisprudencia constitucional. Dicha Ley prevé, concretamente, tres hipótesis de diferenciación en el marco de la regla de no discriminación: *a)* la primera de ella se contempla en su art. 2.2, en el que se nos dice que «podrán establecerse diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo o así venga autorizado por norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo o a distintos bienes y servicios esenciales y garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades en condiciones de igualdad»; *b)* la segunda se recoge en su art. 4.2, según el cual «no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del art. 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla», y *c)* la tercera se incluye en su art. 6.7, en el que se da marcha a la legalidad a las «medidas de acción positiva», como «diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social», que podrán tener aplicación «en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican», con la condición de que «habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan». Un caso muy singular es

el de la «la enfermedad», que según el art. 2.3 de la Ley 15/2022 «no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública». *Ergo*, no se puede distinguir por el mero hecho de la enfermedad, pero sí por sus consecuencias.

8. Acaso sea el derecho a la igualdad y a la no discriminación el personaje jurídico con mayor grado de escenificación en la producción legislativa de los últimos lustros. A decir verdad, la Ley 15/2022 no es más que una nueva pieza en el catálogo de sus múltiples representaciones, aunque ello no deba servir para restarle importancia. Como era previsible, los redactores de dicho texto legal han tomado conciencia de esa compleja realidad normativa, a la que se han referido, siquiera sea de manera implícita, desde dos perspectivas. La primera de ellas, que mira hacia el espacio exterior y concuerda con lo dispuesto en el art. 10 CE, puede percibirse en el art. 7 de la Ley cuando dispone que el contenido de dicho texto legal «se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales y demás legislación aplicable, y tendrá en cuenta las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos internacionales multilaterales y regionales», de modo que «cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes», bajo la premisa de que la Ley 15/2022 «consagra los niveles mínimos de protección y no perjudica las disposiciones más favorables establecidas en otras normas, debiendo prevalecer el régimen jurídico que mejor garantice la no discriminación». La segunda perspectiva, de orden interno e íntimamente relacionada con el carácter «compuesto» de nuestra forma de Estado, aparece registrada en varios pasajes de esa norma legal, en los que aparecen las tres afirmaciones siguientes: 1) que las reglas atinentes al contenido y alcance del derecho a la igualdad y no discriminación (más algunas otras) «constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales» (disposición final octava, 1); 2) que la Ley 15/2022 «tiene carácter supletorio en las Comunidades Autónomas con competencias propias en la materia que hayan legislado sobre la misma» (disposición final octava, 14), y 3) que lo dispuesto en su articulado «se entiende sin perjuicio de los regímenes especí-

ficos más favorables establecidos en la normativa estatal o autonómica por razón de las distintas causas de discriminación» (art. 3.2). Es la constatación oficial de que las Comunidades Autónomas también han intervenido en la materia, alguna de ellas desde su propio Estatuto de Autonomía (como sucede en Andalucía desde la LO 2/2007, de 19 de marzo), y algunas otras mediante leyes específicas (como nos ejemplifica Cataluña con su Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación, en la que, dicho sea de paso, se incluye una lista de causas de discriminación que pudo ser preludeo de la posterior acción legislativa del Parlamento español).

9. Parte sustancial en la Ley 15/2022 es la que ella misma rotula con el nombre de «garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación», comprensiva de medidas de distinto tenor que tal vez pudieran agruparse en dos grandes apartados: las que imponen especiales deberes de vigilancia y protección a las «autoridades» competentes y las que tratan de reforzar los pertinentes mecanismos jurisdiccionales. Entre las primeras pueden citarse dos precisos deberes de esas instancias públicas: la de tomar «las medidas oportunas para garantizar que los hechos no vuelvan a repetirse» cuando se encuentren ante «un incidente discriminatorio» (art. 25.3), y la de «incoar el correspondiente procedimiento administrativo» cuando tengan conocimiento «de un supuesto de discriminación» (art. 31.1). Por lo que se refiere al segundo grupo, vale la pena citar la atribución de legitimación a «los partidos políticos, los sindicatos, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias, y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos» para «defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas o usuarias de sus servicios en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa» (art. 29); la imputación a «la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria» de la carga de aportar «una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad» cuando «la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia» (art. 30), y la extensión de la labor de tutela judicial propia de juzgados y tribunales a «la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la discriminación de que se trate», incluido el cese inmediato de la discriminación, la adopción de medidas, la indemnización de daños y perjuicios, y el restablecimiento de la persona perjudicada en

el pleno ejercicio de su derecho (art. 28). Como sustento de todo ello, la Ley 15/2022 también procede a la declaración de nulidad de pleno derecho de «las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación» (art. 26), a la advertencia de las responsabilidades administrativas, civiles o penales previstas para los casos de incumplimiento o de producción de daños y perjuicios (art. 25.2), y a la imposición al autor de actos discriminatorios del deber de reparar el daño causado bajo la presunción de que «acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral» (art. 27). Quizá radiquen en este último inciso legal las mayores dosis de innovación en un conjunto de reglas que, en realidad, no hacen más que compendiar (y en su caso precisar) las modernas líneas de regulación de nuestro ordenamiento jurídico, espoleado en estos temas, y en porciones prácticamente equiparables, tanto por el Derecho de la Unión Europea como por la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional.