

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



La nova Llei 15/2022, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació: la malaltia com a factor discriminatori

22-07-2022

Després d'una llarga tramitació parlamentària, el dia 14 de juliol va entrar en vigor la [Llei 15/2022, de 12 de juliol](#), integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació (LITND), publicada al *Butlletí Oficial de l'Estat* de 13 de juliol de 2022. Aquesta Llei desenvolupa el contingut de l'[article 14 de la CE](#), que proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació quant al naixement, la raça, el sexe, la religió o l'opinió, i prohibeix la discriminació per qualsevol altra circumstància personal o social. A més, cal tenir en compte que l'article 9.2 del text constitucional estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions i remoure els obstacles perquè la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra sigui real i efectiva. Finalment, la no discriminació és un principi bàsic en l'àmbit internacional des de la [Declaració Universal de Drets Humans](#) del 1948, que s'ha projectat en tots els àmbits i, molt especialment, en el de la Unió Europea.

La LITND, com a projecció de la normativa exposada anteriorment, reconeix el dret de tota persona a la igualtat de tracte i no discriminació amb independència de la seva nacionalitat, de si són menors o majors d'edat o de si gaudeixen o no de residència legal. Ningú no podrà ser discriminat per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

La LITND conté una normativa transversal per garantir la igualtat de tracte i perseguir la discriminació en tots els àmbits de la vida social, incloent-hi l'ocupació, l'assistència sanitària, la protecció social, les prestacions i els serveis socials. Concretament, la Llei prohibeix tota disposició, conducta, acte, criteri o pràctica que atempti contra el dret a la igualtat. Es consideren vulneracions d'aquest dret la discriminació, directa o indirecta, per associació i per error, la discriminació múltiple o interseccional, la denegació d'ajustos raonables, l'assetjament, la inducció, l'ordre o la instrucció de discriminar o de cometre una acció d'intolerància, les represàlies o l'incompliment de les mesures d'acció positiva derivades d'obligacions normatives o convencionals, la inacció, el desistiment de funcions o l'incompliment de deures.

Pel que fa als serveis socials, s'ordena a les administracions públiques, en l'àmbit de les seves competències, que garanteixin que en l'accés i la prestació dels diferents serveis socials no es produeixin situacions discriminatòries per qualsevol de les causes establertes a la LITND. A aquest efecte, els plans i els programes sobre serveis socials han de procurar l'atenció prioritària dels grups especialment vulnerables, amb especial atenció a la situació de les dones i les nenes. Aquests plans inclouran programes de formació professional que promoguin un enfocament de diversitat i igualtat de tracte, que ajudi a identificar situacions de discriminació múltiple i interseccional, i es posa una especial atenció a establir mecanismes que evitin excloure les persones amb una situació socioeconòmica més feble o que es trobin en situació de "sense llar" o altres conseqüències derivades de la seva situació de pobresa.

Especialment rellevant és la referència, en l'article 2.3 de la LITND, al fet que la malaltia no pot emparar diferències de tracte llevat de les que derivin del procés de tractament de la malaltia, de les limitacions objectives que imposi per a l'exercici de determinades activitats o de les exigides per raons de salut pública. En aquest sentit, s'ha plantejat quines conseqüències pot tenir aquesta referència a la malaltia en l'àmbit de les relacions de treball, ja que el Tribunal de Justícia de la Unió Europea – [cas Daouidi, Sentència d'1 de desembre de 2016, Assumpte C-395/15](#)- ha distingit entre malaltia i discapacitat, a l'efecte de la [Directiva 2000/78](#), i caracteritza la segona per la seva naturalesa permanent o de llarga durada, entenent que únicament quan una malaltia pugui ser considerada de llarga evolució pot tenir la protecció enfront de la discriminació que disposa l'esmentada Directiva. Els nostres tribunals -entre d'altres, vegeu la [Sentència del TSJ de Catalunya de 5 de desembre de 2017](#)-, han estat aplicant el criteri del Tribunal europeu, i han entès que en els casos d'incapacitat temporal per malaltia que conclouen amb l'acomiadament de la persona treballadora, únicament es pot apreciar la discriminació que provocaria la nul·litat de tals acomiadaments quan la malaltia es pugui considerar, inicialment o amb posterioritat, de llarga evolució i, en aquest sentit, assimilable a la discriminació per discapacitat. No obstant això, la referència a la malaltia -sense qualificar ni la naturalesa ni la major o menor durada d'aquesta- en l'article 2.3 de la LITND, unida a la garantia de no discriminació en l'"ocupació per compte d'altri, públic o privat" que estableix l'article 9, sembla ampliar l'espectre de protecció de la igualtat de tracte de totes les persones treballadores quan pateixen una malaltia.

En espera de l'abast que pugui tenir aquesta nova norma en aquesta qüestió concreta, que estarà determinada per la interpretació que en facin els nostres tribunals, la veritat és que l'extinció contractual d'un treballador o treballadora malalt pot ser constitutiva de vulneració del principi d'igualtat de tracte que conté la LITND i, conseqüentment, una conducta discriminatòria per part de l'ocupador. Les conseqüències d'aquesta mena de conductes estan establertes en la LITND, i comportarien la nul·litat de ple dret de l'acte discriminatori -en aquest cas, l'acomiadament-, la indemnització a la víctima de la discriminació pel mal causat -un cop acreditada la discriminació, es presumirà l'existència de mal moral-, la restitució a la situació anterior a l'incident discriminatori i la inversió de la càrrega de la prova.

En tot cas, com ja hem dit, cal esperar a l'evolució que en l'ordre jurisdiccional tingui aquesta qüestió, d'extraordinària importància en el desenvolupament de les relacions de treball tant en l'àmbit públic com en el privat.



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.
Director del Postgrau en Ocupació