



Información laboral / 29 de julio 2022

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

El pasado 14 de julio ha entrado vigor la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trabajo y la no discriminación que tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respetar la igual dignidad de las personas.

La presente Ley, desarrolla normativamente, el art. 14 de la Constitución, que tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación de las personas. Para ello se regulan *“derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado”* -art. 1.2 Ley 15/2022-.

El artículo 2.1 de la nueva Ley establece 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”*.

Se introduce pues expresamente que la enfermedad, no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven de su propio proceso de tratamiento, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

Se regulan nuevos tipos de discriminación, quedando prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, como, por ejemplo, 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 el incumplimiento de deberes.

Dentro de los ámbitos de protección de la norma se contempla, entre otros muchos, el empleo por cuenta ajena y por cuenta propia (que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo) y la afiliación y participación en organizaciones sindicales.

### **Novedades que incorpora la norma en el ámbito laboral:**

- No se podrán establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo por cuenta ajena, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.
- Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá, en su plan anual integrado de actuación, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
- Se establece expresamente que el empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.
- Por vía reglamentaria se podrá exigir a las empresas que tengan más de 250 trabajadores que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales, teniendo en cuenta las condiciones o circunstancias que puedan ser motivadoras de discriminación.
- La negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.
- Mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. Podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.
- La representación legal de los trabajadores y la empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas para promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación de las que informará a los representantes de los trabajadores. Estas acciones podrán ser concertadas con la representación de los trabajadores. Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad.

### **Garantías que la norma establece de forma general:**

Las empresas deberán aplicar métodos o instrumentos suficientes para la detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias, cuyo incumplimiento dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse.

- La persona física o jurídica que cause discriminación reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Serán igualmente responsables del daño causado los empleadores cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas en el párrafo precedente.
- Serán nulos de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación.
- El derecho a la tutela judicial del derecho a la igualdad de trato y no discriminación comprenderá medidas necesarias para poner fin a la discriminación, dirigidas al cese inmediato, medidas cautelares, indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada.
- De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Por último, indicar que se crea la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación tanto en el sector público como en el privado.

*Asesoría laboral del Gremi de la Indústria i la Comunicació Gràfica de Catalunya*