

Nota jurídica sobre la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

¿CÓMO AFECTA LA LEY DE IGUALDAD DE 2022 A LAS RELACIONES LABORALES?

14 de julio de 2022

La garantía del principio de igualdad y la protección frente a posibles actuaciones discriminatorias siempre han sido una prioridad para el legislador y así ha quedado patente con la publicación del Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, el pasado 13 de julio de 2022, también conocida como la Ley de Igualdad de 2022.

Esta norma, tal y como se describe en su propio Preámbulo, tiene como objetivo convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español, tratándose de un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir.

De este modo, la Ley de Igualdad de 2022 presenta un espectro mucho más amplio que otras normas estableciendo una protección omnicomprensiva, no solo en materia igualdad de género, sino frente cualquier motivo de discriminación.

De igual forma, el citado Texto Legal se manifiesta en relación con numerosos ámbitos de la vida política, económica, cultural y social como, por ejemplo, las relaciones laborales, la educación, la sanidad, servicios sociales, el acceso a bienes y servicios, la publicidad y medios de comunicación, uso de redes sociales, entre otros.

Por lo que al objeto del presente artículo respecta, a continuación, procedemos a centrar el análisis en aquellas medidas que impactan de forma directa en el ámbito de las relaciones laborales, siendo de aplicación en 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”*.

En primer lugar, cabe destacar que la Ley de Igualdad de 2022 recoge de forma expresa la prohibición de toda discriminación 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.

Más concretamente, la Ley 15/2022 establece que la enfermedad 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.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, considerándose vulneraciones de este derecho:

“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”.

Por el contrario, no tendrá la consideración discriminación la diferencia de trato 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.

A estos efectos, resulta especialmente reseñable, que la norma analizada impone una preferencia en cuanto a la interpretación de los preceptos de la misma en caso de disparidad de interpretaciones, decantándose por aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes.

Dicho lo anterior, el artículo 9, 10 y 11 recoge de forma expresa medidas en materia de empleo, debiendo destacarse las que a continuación se presentan de forma esquemática:

- i. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, 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.

- ii. Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en la ley.
- iii. Se favorecerá la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículum de vida anónimo, por los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas.
- iv. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos previstos en la normativa aplicable, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, desarrollando planes específicos a tal efecto.
- v. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.
- vi. Por vía reglamentaria, se podrá exigir a los empleadores cuyas empresas 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 anteriormente descritas.
- vii. Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, 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, por las causas previstas en esta ley.
- viii. 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 por las causas previstas en esta ley.
- ix. La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en la empresa por las causas previstas en esta ley y, en particular, en materia de medidas de acción positiva y de la consecución de sus objetivos.

- x. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en la ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

Por otro lado, la Ley 15/2022 fija una serie de garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

En este sentido, se obliga a los sujetos afectados por la norma, entre otros a las empresas, a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para la detección de la discriminación, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias, dando lugar su incumplimiento a responsabilidades administrativas, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse, incluyéndose la restitución y la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

En relación con esta última cuestión, la norma establece una presunción indicando que acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral, el cual se valorará en base 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, teniéndose en cuenta la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.

Igualmente, serán responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones indicadas en los párrafos precedentes.

Además, se considerarán 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 la ley.

La tutela judicial frente a las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación comprenderá, en los términos establecidos por las leyes procesales, la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la discriminación de que se trate y, en particular, las dirigidas al cese inmediato de la discriminación.

A su vez, se refuerza la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos judiciales en los que se alegue discriminación y se aporten indicios fundados sobre su existencia, correspondiendo a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A estos efectos, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad.

En este sentido, las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social. En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas.

Por otro lado, la norma recoge la novedosa figura denominada la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

En este sentido, se define la Autoridad Independiente como una entidad de derecho público, encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas y en los ámbitos competencia del Estado previstos en esta ley, tanto en el sector público como en el privado.

Asimismo, dicha Autoridad Independiente asume funciones, entre otras: (i) la iniciación, de oficio o instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia, (ii) ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados de la igualdad de trato y la no discriminación; y (iii) promover la adopción de códigos de buenas prácticas en materia de lucha contra la discriminación.

Por otra parte, la Ley de Igualdad de 2022 trae consigo numerosas novedades en relación con el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, describiendo las conductas que podrán tipificarse como infracciones leves, graves y muy graves.

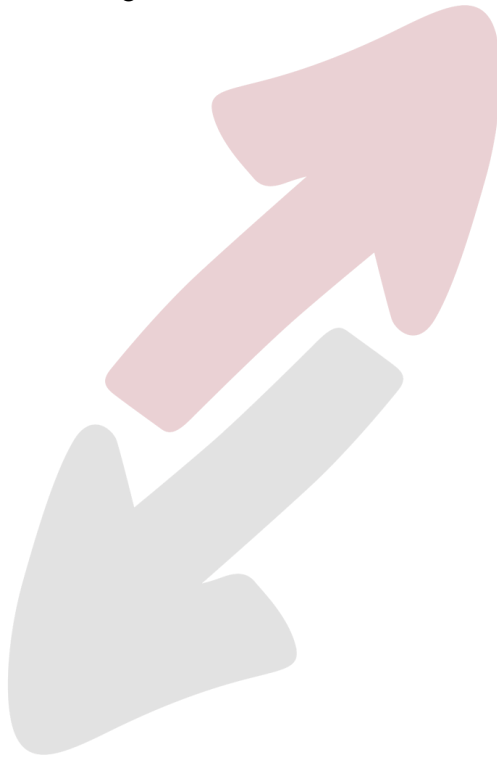
Asimismo, las infracciones establecidas en la norma analizada serán sancionadas con multas que irán de 300 a 500.000 euros, dependiendo de su gravedad.

Finalmente, se determinan los plazos de prescripción de las infracciones (un año para las leves, tres años para las graves y cuatro años para las muy graves), así como los plazos de prescripción de las sanciones (un año para leves, cuatro años por graves y cinco años por muy graves).

Por último, se establece un régimen transitorio a los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, a los que no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

En conclusión, la nueva Ley de Igualdad obliga a las empresas a poner el foco en la implantación de medidas que protejan y garanticen el cumplimiento del principio de igualdad de trato, resultando necesario solicitar el asesoramiento de expertos en la materia para poder formalizar dicho compromiso a través de planes, protocolos y códigos de buenas prácticas.

Por Rocío Guerrero, abogada en el área laboral de CECA MAGÁN Abogados



ÁREA LABORAL

El equipo de laboristas que componen Ceca Magán Abogados es uno de los más reconocidos a nivel nacional e internacional, por su saber hacer desde hace **más de 49 años**, cuando el despacho fue fundado por el prestigioso laborista Esteban Ceca Magán.

Somos expertos en la representación y defensa de cualquier aspecto en materia de **relaciones laborales y recursos humanos**, prestando servicios a Compañías Nacionales e Internacionales de prácticamente todos los sectores de actividad.

Contamos actualmente con un equipo de más de **40 abogados** liderados actualmente por **Enrique Ceca**, ofreciendo cobertura en el ámbito nacional e internacional y siendo capaces de ofrecer:

- **Calidad** y soluciones a medida
- **Experiencia**
- **Competitividad**
- **Agilidad**

SOBRE NOSOTROS

Somos un despacho especializado en las áreas clave del Derecho del ámbito empresarial.

Fundado en 1973, en Ceca Magán Abogados contamos con más de 49 años de historia y hemos sido considerados como uno de los 20 principales bufetes nacionales.

Nuestros abogados especializados en las diferentes áreas han sido reconocidos por los más **prestigiosos Directorios internacionales** como Legal 500, Best Lawyers, Chambers & Partners y Leaders League.

Desde nuestras **oficinas en España**, la firma apuesta por la mejora continua para lograr la excelencia en el asesoramiento a clientes.

#EstiloCeca

info@cecamagan.com





CECA MAGÁN
ABOGADOS

(+34) 91 345 48 25
info@cecamagan.com

#EstiloCeca