

Implicaciones laborales tras la publicación de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

18 de julio de 2022

El pasado 13 de julio de 2022 se publicó en el BOE la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (en adelante, "**Ley 15/2022**"), cuyo objetivo es el de garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no 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 sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*, así como respetar la dignidad de las personas.

Con tal fin, la Ley abarca todo tipo de ámbitos – desde el empleo, la sanidad o la educación, hasta Internet, redes sociales y aplicaciones móviles o la Inteligencia Artificial y la gestión masiva de datos -, previendo tanto derechos y obligaciones de las personas como las medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir la discriminación en el sector público y privado.

La presente nota se centrará en las implicaciones que la Ley 15/2022 trae consigo desde el punto de vista laboral.

(I) Ámbito objetivo desde el punto de vista laboral y de Seguridad Social:

El ámbito objetivo de aplicación de la Ley 15/2022, desde el punto de vista laboral y de Seguridad Social, afecta al (i) empleo por cuenta ajena o por cuenta propia, (ii) el empleo público, (iii) la afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social y económico y (iv) la protección social, las prestaciones y los servicios sociales.

(II) Derecho a la igualdad de trato y no discriminación:

La norma prohíbe cualquier disposición, conducta, acto, criterio o práctica que vulnere el derecho de igualdad, tales como la discriminación directa o indirecta, por asociación y por error, múltiples, interseccional, denegación de ajustes razonables, acoso, represalias o inacción. Estos conceptos son definidos en la propia ley. En todo caso, se aclara que no se considerará que un acto es discriminatorio si se puede justificar objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

(III) Novedades en el ámbito social:

(i) El empleo en el sector privado:

• Empleo por cuenta ajena:

Se **prohíben las limitaciones, segregaciones o exclusiones** por cualquiera de los motivos anteriores en la selección, formación, promoción profesional, retribución, jornada y demás condiciones laborales, así como la suspensión, el despido y cualquier otra causa de extinción del contrato.

Asimismo, se regula por primera vez la prohibición expresa de preguntar en las entrevistas de selección sobre las condiciones de salud del aspirante.

Además, se adelanta que por vía reglamentaria se podrá establecer la obligación de las empresas de más de 250 trabajadores de publicar la información salarial necesaria para analizar los factores de diferencias salariales.

Asimismo, se impone indirectamente la obligación de contar con un protocolo de discriminación, dado que las personas empleadoras serán responsables de las discriminaciones que se produzcan en su ámbito organizativo cuando no hayan desarrollado medidas para impedirlos.

Además, las empresas podrán llevar a cabo **acciones de responsabilidad social** destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores. Se podrá realizar un uso publicitario de las acciones de responsabilidad en materia de igualdad.

- **Empleo por cuenta propia:**

La Ley 15/2022 **prohíbe cualquier limitación, segregación o exclusión** por cualquiera de los motivos anteriores en lo que se refiere al acceso al ejercicio y el desarrollo de la actividad por cuenta propia. Dicha prohibición aplica igualmente a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional y a los acuerdos de interés profesional concertados entre asociaciones o sindicatos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

(ii) El empleo público:

Se **garantiza la igualdad y no discriminación** en el acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público, siendo el órgano responsable de velar por ello la inspección general de servicios y los órganos equivalentes a nivel autonómico.

Las administraciones públicas **deberán garantizar que no se produzcan situaciones discriminatorias** por cualquiera de las causas recogidas en la Ley 15/2022 ni en el acceso ni en la prestación de los diferentes servicios sociales.

(IV) Consecuencias del incumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación:

Al amparo de lo previsto en la Ley 15/2022 el incumplimiento de las obligaciones que la misma contempla dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse. Además, serán nulas de pleno derecho las disposiciones, actos o cláusulas que constituyan o causen discriminación.

Acreditada la discriminación, se presumirá la existencia de daño moral, que se valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia de varias causas de discriminación y la gravedad de la lesión.

Aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, sancionadas por resolución administrativa firme por alguna de las infracciones recogidas en la Ley 15/2022 no podrán ser beneficiarias de subvenciones, bonificaciones o ayudas públicas en los plazos y términos que recoge la misma.

Las **infracciones en** esta materia se calificarán como leves, graves y muy grave, pudiendo ser **sancionadas** en consecuencia con multas de entre 300 y 500.000 euros, con base en los



criterios de graduación que recoge la Ley 15/2022. Sin embargo, debe destacarse que en el orden social el régimen aplicable será el regulado en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, y en el caso de las personas con discapacidad se aplicará el Real Decreto 1/2013.

Las **infracciones prescribirán**: (i) al año las calificadas como leves, (ii) a los tres años las calificadas como graves y (iii) a los cuatro años las muy graves. En cuanto a **las sanciones, la prescripción** será de (i) un año en el caso de las leves, (ii) cuatro años en las graves y (iii) cinco años las muy graves.

En lo que se refiere a las autoridades competentes, la incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones corresponderá a cada Administración Pública en el ámbito de sus respectivas competencias.

(V) Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación:

La Ley 15/2022 prevé la creación del organismo denominado Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación entre cuyas funciones se halla, entre otras, la iniciación de oficio o a instancia de terceros de investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia por razón de las causas que recoge la misma, salvo aquellas que tuvieran carácter de infracción penal.

Quedamos a su disposición para cualquier duda o cuestión que pudiera surgir.

Reciba un cordial un saludo,

Área de Laboral de ECIJA

info@ecija.com

Telf: + 34 91.781.61.60