



laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 4/2022

15 de julio de 2022

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

Con fecha 13 de julio de 2022, se ha publicado en el BOE la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que tal y como se adelanta en la exposición de motivos, tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español, albergando sus garantías básicas. Entra en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, y entre las cuestiones relevantes en el plano social y laboral, caben destacar las siguientes:

Ámbito de aplicación:

- ◆ Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación, con independencia de su edad o nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. 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.

Como excepciones a la regla, podrán establecerse diferencias de trato siempre y cuando los criterios de esta diferenciación sean razonables y objetivos, de tal forma que se persiga un propósito legítimo, o así venga autorizado por normas con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas.



laffer

A B O G A D O S

La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio 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.

- ◆ Se aplicará, entre otros ámbitos, al 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.

Derecho a la igualdad de trato y no discriminación:

- ◆ Implica la ausencia de toda discriminación por las causas previstas.
- ◆ Por ello, queda prohibida cualquier disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad, considerándose vulneraciones de este derecho la discriminación: (i) directa o indirecta; (ii) por asociación y por error; (iii) la discriminación múltiple o interseccional; (iv) la denegación de ajustes razonables; (v) el acoso; (vi) la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia; (vii) las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales; (viii) la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.
- ◆ La ley define las discriminaciones directas e indirectas, discriminaciones por asociación y por error, discriminación múltiple e interseccional, acoso discriminatorio, inducción u orden de discriminar, medidas de acción positiva y represalias, conceptuando esta última como cualquier trato adverso o consecuencia negativa, que pueda sufrir una persona o grupo en que se pretenda 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.



laffer

A B O G A D O S

◆ En el ámbito del empleo:

- No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas, en el acceso al empleo por cuenta ajena, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, promoción profesional, retribución, jornada, así como en la suspensión, despido y otras causas de extinción del contrato.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá vigilar el respeto del derecho a la igualdad de trato y la no discriminación en el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, a tal efecto 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.
- El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud de un aspirante al puesto de trabajo.
- 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.

◆ En el ámbito de la negociación colectiva:

- No podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso al empleo, 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 y otras causas de extinción del contrato de trabajo, por las causas previstas en la presente ley.
- Se podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir todo tipo de discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, pudiendo establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras, objetivos y mecanismos de información y evaluación.

laffer

A B O G A D O S

- ◆ En el ámbito del empleo por cuenta propia:
 - No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en la presente ley en el acceso al ejercicio y realización de una actividad por cuenta propia, así como entre el propio trabajador autónomo y su cliente.

Garantías del derecho a la igualdad de trato y no discriminación:

- ◆ El incumplimiento de la obligación de aplicar 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, 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 reponiendo a la víctima en la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación, se presumirá la existencia de daño moral.

Serán responsables de las actuaciones discriminatorias las personas empleadoras cuando la discriminación, incluido el acoso, tenga lugar en su ámbito de organización y dirección y no hayan cumplido la obligación de establecer medidas para detectar y prevenir las actuaciones discriminatorias.

- ◆ Se legitima a agentes sociales, entre los que se encuentran los sindicatos, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas o usuarias.
- ◆ En los procedimientos judiciales y administrativos en los cuales la parte actora alegue discriminación y aporte indicios suficientes al respecto, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria, la aportación de una



laffer

A B O G A D O S

justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación:

- ◆ Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social a través de diversas medidas, laborales entre otras, que tengan como objetivo promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación. En todo caso, se informará a los representantes de las personas trabajadoras, y podrá concertarse con dicha representación.
- ◆ Las administraciones públicas no subvencionarán, bonificarán o prestarán ayudas públicas a personas físicas o jurídicas sancionadas por resolución administrativa firme por alguna infracción calificada como muy grave, en los términos y plazos previstos en esta ley.

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

- ◆ Se crea esta autoridad independiente, que tendrá, tanto en el ámbito público y privado, entre otras, las siguientes funciones:
 - Iniciar investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia, a salvo de aquellas que tengan un carácter penal. En este supuesto, la Autoridad cesará sus actuaciones y remitirá el asunto al Ministerio Fiscal, a la autoridad judicial o a los órganos competentes de la jurisdicción militar.
 - Ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación.



laffer

A B O G A D O S

- Interesar la actuación del Estado para sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación.

Infracciones y sanciones:

- ◆ Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación se califican como leves, graves o muy graves; catalogando las acciones y omisiones constitutivas de infracciones leves, graves o muy graves, y estableciendo que las infracciones serán sancionadas con multas según la siguiente graduación:

- Las infracciones leves serán sancionadas con multas entre 300€ y 10.000€.
- Las infracciones graves serán sancionadas con multas entre 10.001€ y 40.000€.
- Las infracciones muy graves serán sancionadas con multas entre 40.001€ y 500.000€.

La ley establece unos criterios de graduación de las sanciones, en virtud de los cuales, las multas ponderarán en su grado mínimo, medio o máximo. Cabe destacar, entre otros, los siguientes criterios:

- Intencionalidad de la persona infractora.
- Número de personas afectadas.
- Reincidencia.
- Beneficio económico que hubiera obtenido la persona causante de la infracción.



laffer

A B O G A D O S

Se establecen asimismo una serie de sanciones accesorias cuando las infracciones sean muy graves. Además, se podrá llevar a cabo una posible sustitución de sanciones, excepto cuando se trate de infracciones muy graves.

- ◆ Las infracciones calificadas como leves prescribirán al año, las calificadas como graves a los tres años, y las calificadas como muy graves a los cuatro años. Las sanciones impuestas por infracciones leves prescribirán al año, las impuestas por infracciones graves a los cuatro años y las impuestas por infracciones muy graves a los cinco años.

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, **LAFFER ABOGADOS** está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico