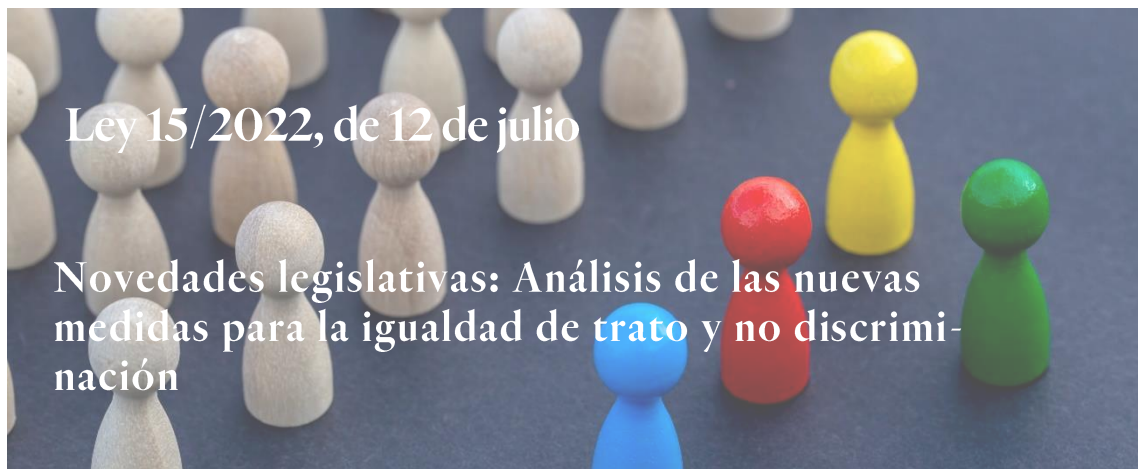


RocaJunyent Informa

Departamento Derecho Laboral
20 de julio de 2022



En fecha 13 de julio de 2022 se ha publicado en el BOE núm. 167, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (Ley 15/2022), entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

El objeto de la Ley 15/2022 es garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española. Todo ello mediante un paquete de medidas para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores públicos y privados.

1.1. Ámbito subjetivo

Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación.

Es de destacar la referencia expresa a la *“enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos”*. Deberá analizarse qué encaje tiene tal situación ante el despido improcedente o nulo.

Del mismo modo, el extenso abanico de situaciones protegidas remarcarán aún más la importancia para las empresas de justificar con el mayor grado de detalle posible las cartas de despido.

Se podrán establecer diferencias de trato cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga es lograr un propósito legítimo.

Las obligaciones establecidas en la presente ley serán de aplicación al sector público. También lo serán a las personas físicas o jurídicas de carácter privado que residan, se encuentren o actúen en territorio español.

1.2. Ámbito objetivo

- ☐ Empleo; acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación
- ☐ Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales
- ☐ Educación, sanidad, transporte, cultura
- ☐ Seguridad ciudadana, administración de justicia, protección social
- ☐ Etc.

1.3. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación

Queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad.

El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico.

En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

Importante poner de manifiesto que no se entenderá discriminatorio la diferencia de trato que tenga por finalidad legítima precisamente dicho derecho.

1.4. Definiciones

La Ley efectúa la definición de los siguientes conceptos:

- ☐ Discriminación directa e indirecta.
- ☐ Discriminación por asociación y discriminación por error.
- ☐ Discriminación múltiple e interseccional.
- ☐ Acoso discriminatorio.
- ☐ Inducción, orden o instrucción de discriminar.
- ☐ Represalias.
- ☐ Medidas de acción positiva.
- ☐ Segregación escolar.

1.5. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena

No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones 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.

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.

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.

El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.

1.6. Negociación colectiva

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.

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.

La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

1.7. Reglas relativas a la carga de la prueba

Cuando la parte actora o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

1.8. Deber de colaboración

Las administraciones públicas y los particulares deberán prestar la colaboración necesaria a la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación.

1.9. Infracciones

Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación se calificarán como leves, graves o muy graves.

Tendrán la consideración de infracciones leves las conductas que incurran en irregularidades formales por la inobservancia de lo establecido en la presente ley y en su normativa de desarrollo, siempre que no generen o contengan un efecto discriminatorio, ni estén motivadas en una razón discriminatoria.

Tendrán la consideración de infracciones graves:

- ☐ Los actos u omisiones que constituyan una discriminación, directa o indirecta.
- ☐ Toda conducta de represalia.
- ☐ El incumplimiento de un requerimiento administrativo específico, que no constituya una exigencia formal, formulado por el órgano administrativo.
- ☐ La comisión de una tercera o más infracción leve, siempre que en el plazo del año anterior el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones leves mediante resolución administrativa firme.

Tendrán la consideración de infracciones muy graves:

- ☐ Los actos u omisiones que constituyan discriminación múltiple.
- ☐ Las conductas de acoso discriminatorio.
- ☐ La presión grave ejercida sobre la autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público, en el ejercicio de las potestades administrativas.
- ☐ La comisión de una tercera o más infracción grave, siempre que en el plazo de los dos años anteriores el presunto infractor hubiera sido ya sancionado por dos infracciones graves mediante resolución administrativa firme.

1.10. Sanciones

Las infracciones establecidas en la presente ley serán sancionadas con multas que irán de 300 a 500.000 euros.

- ☐ Infracciones leves entre 300 y 10.000 euros.
- ☐ Infracciones graves entre 10.001 y 40.000 euros.
- ☐ Infracciones muy graves entre 40.001 y 500.000 euros.

1.11. Criterios de graduación de las sanciones

En todo caso, las sanciones se aplicarán en su grado mínimo, medio o máximo con arreglo a los siguientes criterios:

- ☐ Intencionalidad de la persona infractora.
- ☐ Naturaleza de los daños causados.
- ☐ Permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción.
- ☐ Número de personas afectadas.
- ☐ La repercusión social de las infracciones.
- ☐ La reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza, cuando así se haya declarado por resolución firme.
- ☐ El beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción.
- ☐ La condición de autoridad, agente de la misma, personal funcionario o empleado público de la persona infractora.
- ☐ La concurrencia o interacción de diversas causas de discriminación previstas en la ley.
- ☐ En todo caso, las infracciones se adoptarán en su grado máximo cuando las infracciones sean realizadas por los titulares de cualquier cargo o función pública o empleados públicos, en el ámbito de toda la organización territorial del Estado, en el ejercicio de sus cargos o funciones.

Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.

1.12. Sanciones accesorias y sustitución de sanciones

Cuando las infracciones sean muy graves el órgano que resuelva el expediente sancionador, podrá imponer como sanción accesoria, además de la multa que proceda, la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales que la persona sancionada tuviese reconocidos o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción, el cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación o el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por la persona infractora por un término máximo de cinco años.

En la imposición de sanciones, con el consentimiento de la persona sancionada, y siempre que no se trate de infracciones muy graves, se podrá sustituir la sanción económica por la prestación de su cooperación personal no retribuida en actividades de utilidad pública, con interés social y valor educativo, o en labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas de los actos de discriminación; por la asistencia a cursos de formación o a sesiones individualizadas, o por cualquier otra medida alternativa que tenga la finalidad de sensibilizar al infractor sobre la igualdad de trato y la no discriminación, y de reparar el daño moral de las víctimas y de los grupos afectados.

1.13. Constitución de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación

Se procederá a la constitución de dicho organismo que integrará las instituciones existentes hasta entonces según decisión gubernamental.

En el plazo de un año desde su constitución la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación presentará al Departamento competente en materia de igualdad de trato una propuesta para la constitución de un Centro de Documentación y Memoria sobre Discriminación, Odio e Intolerancia.

1.14. Régimen transitorio de procedimientos

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.