

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

JULIO 2022

NOVEDADES NORMATIVAS

El pasado 13 de julio de 2022 se publicó en el BOE la Ley 15/2022, 12 de julio, integral para la igualdad de trabajo y la no discriminación, que entró en vigor al día siguiente de su publicación. Tal y como su nombre indica, tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

La Ley 15/2022 recoge derechos y conceptos que ya tienen amplio amparo en nuestro ordenamiento jurídico y doctrina jurisprudencial, por lo que no nos vamos a detener en aspectos de la misma que son ampliamente conocidos, sino en aquellos que tengan un carácter novedoso o que afecten a las relaciones laborales. En este sentido, entre los diversos aspectos que regula, cabe destacar los siguientes:

- Se incluye expresamente la **enfermedad** o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos como causa de discriminación. Si bien hasta ahora, sobre la base de la jurisprudencia del TJUE, se viene considerando como discriminatoria la diferencia de trato de una persona cuando concurre una enfermedad que, inicialmente o con posterioridad, se pueda considerar de larga evolución y, por lo tanto, asimilable a discapacitado, tras la aprobación de esta nueva Ley se incluye un concepto de enfermedad mucho mas amplio y que, por lo tanto, pueda entenderse aplicable a todo tipo de situaciones derivadas del estado de salud de una persona. A falta de la interpretación de los Juzgados y Tribunales, parece que **se abre la puerta a la nulidad del despido por causas derivadas o relacionadas con cualquier enfermedad o estado de salud en general**.
- **Prohíbe** expresamente las 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, algo que no es realmente novedoso.
- **Prohíbe** al empleador preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto de trabajo.
- Obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para la detección de situaciones discriminatorias, la **adopción de medidas preventivas** y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las mismas. El incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar a **responsabilidades administrativas, penales y civiles**.

- Incorpora la definición de **acoso discriminatorio**, entendido como cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Incluye otras definiciones como el concepto de represalias, discriminación por asociación y por error, así como de discriminación múltiple e interseccional.
- Para garantizar la **tutela judicial efectiva** del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, obliga a jueces y tribunales a adoptar todas las medidas necesarias para el cese inmediato de la discriminación, prevención de violaciones inminentes, la indemnización de los daños y perjuicios y el restablecimiento de la persona perjudicada. Asimismo, legitima a **sindicatos y asociaciones** a para ser parte en los procedimientos judiciales, siempre que cuenten con el consentimiento expreso de las personas afectadas o, en los procedimientos administrativos, también cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada. Confirma la **inversión de la carga de la prueba** siempre que la parte actora o interesada aporte indicios fundados de discriminación.
- Establece como **responsables** de reparar el daño y afrontar las sanciones correspondientes a la **persona** física o jurídica que cause la discriminación y, en las relaciones laborales, el **empleador**. Acreditada la discriminación, se presumirá la existencia de un **daño moral**.
- Mediante la **negociación colectiva** las empresas y los representantes de los trabajadores pueden establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo. Corresponde a la representación legal de los trabajadores y al empresario velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación y, en particular, la adopción de medidas de acción positiva.
- Las empresas podrán asumir la realización de **acciones de responsabilidad social** destinadas a promover condiciones de igualdad de trato, informando a los representantes de los trabajadores y concertando con ellos su realización, y hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad.
- En cuanto al **régimen sancionador**, las infracciones leves conllevarán una sanción entre 300 y 10.000 euros, las graves de entre 10.001 y 40.000 euros y las muy graves de entre 40.001 y 500.000 euros más la imposición de sanciones accesorias, como la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales.
- La Ley no es de aplicación a los procedimientos judiciales y administrativos iniciados con anterioridad a su entrada en vigor.

Finalmente incluye una disposición que nos indica cual puede ser el siguiente desarrollo normativo en materia de igualdad retributiva: 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. Como de costumbre, desde **Simmons & Simmons** estaremos atentos a las novedades que se produzcan en este sentido.

Equipo Laboral Simmons & Simmons España



Eduardo Peñacoba
Partner
T +34 91 426 2646
93 424 9865
E eduardo.penacoba
@simmons-simmons.com



Jesús Gimeno
Of Counsel
T +34 91 426 2661
E jesus.gimeno
@simmons-simmons.com



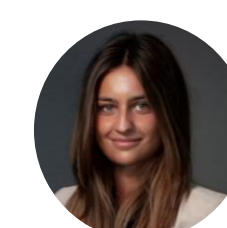
Carmen Torres
Managing Associate
T +34 91 426 2589
E carmen.torres
@simmons-simmons.com



Álvaro Zaldívar
Managing Associate
T +34 91 426 2661
E alvaro.zaldivar
@simmons-simmons.com



Cecilia Castro
Supervising Associate
T +34 91 426 2647
E cecilia.castro
@simmons-simmons.com



Itziar Borda
Associate
T +34 91 426 2716
E itziar.borda
@simmons-simmons.com

Paulo Portela
Work Experience
T +34 91 426 2996
E paulo.portela
@simmons-simmons.com

Enrique Ramos
Work Experience
T +34 91 426 2933
E enrique.ramos
@simmons-simmons.com

Mercedes López-Mateos
Work Experience
T +34 91 426 2885
E mercedes.lopez-mateos
@simmons-simmons.com