

Julio 2022
Departamento de Derecho Laboral

NUEVA LEY PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN

[La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#), es una nueva norma vigente desde el 14 de julio que protege el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en determinados ámbitos de la vida política, económica, culturas y social.

En lo que concierne al ámbito laboral, cabe destacar:

- Respecto del acceso al empleo por cuenta ajena, ya sea público o privado, la prohibición de limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas que contempla la ley. Entre estos, se incluyen los criterios de selección, la formación para el empleo (en la promoción profesional, retribución, jornada y demás condiciones de trabajo), así como la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.
- Los criterios y sistemas de acceso al empleo o en las condiciones de trabajo, se entenderán discriminatorios cuando se produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas que contempla la norma.
- La mención al uso del currículum de vida anónimo (a modo de ejemplo) para las agencias de colocación, servicios públicos de empleo y entidades colaboradoras, como medida para velar por el respeto al derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá en su plan anual integrado de actuación con carácter de objetivo de alcance general, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo. En el ámbito del empleo público, se llevará a cabo por la inspección general de servicios y los órganos equivalentes de las comunidades autónomas
- Se prohíbe que el empleador pregunte sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.
- En las empresas que cuenten con más de 250 trabajadores, vía reglamentaria, se podrá exigir a éstas, la publicación de la información salarial a fin de identificar los factores de diferencias salariales, atendiendo a las circunstancias que puedan ser discriminatorias.
- En materia de negociación colectiva, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar su contenido, la negociación colectiva no podrá establecer limitaciones, segregaciones o exclusiones. Además, los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales, a fin de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.
- 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. Así, podrán establecerse objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica, que serán acordados conjuntamente por las empresas y la representación legal de los

trabajadores, quienes serán los encargados de velar 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.

Sobre la legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación, en los procesos sociales, sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los sindicatos, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos humanos estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas, siempre que cuenten con su autorización expresa.

Las empresas podrán asumir la realización de 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 los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas. Asimismo, podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad.

Respecto a las garantías que prevé la norma, destacan:

- La aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias que, en caso de incumplimiento, dará lugar a responsabilidades administrativa, y en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse.
- Ante un incidente discriminatorio, las autoridades encargadas garantizarán la no repetición del mismo.
- La nulidad de pleno derecho de las disposiciones, actos o cláusulas que causen discriminación.
- Las personas físicas y jurídicas que causen un daño por discriminación, repararán el daño proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior, cuando sea posible. En el seno de la empresa, serán estos responsables cuando el daño se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido con las obligaciones.
- En lo relativo 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.

Finalmente, se crea la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, un organismo independiente, unipersonal, basado fundamentalmente en la *auctoritas* de su titular, que tiene competencia en el sector público y privado.