

[Latham & Watkins Executive Compensation, Employment & Benefits Practice](#)

21 de julio de 2022 | Número 2981

[Read this Client Alert in English](#)

Aspectos Laborales de la Ley Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación

La nueva regulación pretende garantizar la tutela del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

El 13 de julio de 2022 el Boletín Oficial del Estado publicó la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (la Ley 15/2022).

Esta Alerta describe la finalidad y el ámbito de aplicación de la Ley 15/2022, así como los aspectos que repercuten directamente en el ámbito laboral, incluidos los aspectos cubiertos por la nueva normativa, la discriminación por motivos de enfermedad y las medidas de reparación frente a la discriminación.

Entrada en vigor

La Ley 15/2022 entró en vigor el día 14 de julio de 2022.

Finalidad

La Ley 15/2022 tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como el respeto a la igual dignidad de las personas. Con esta finalidad, se regulan derechos y obligaciones de las personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, se establecen principios de actuación de los poderes públicos y se prevén medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

Para ello, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio, o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Serán considerados actos vulneradores, directos o indirectos, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de las obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones o incumplimiento de deberes.

Ámbito subjetivo de aplicación

El artículo 2 de la Ley 15/2022 establece que, con independencia de su nacionalidad, condición de menor o mayor de edad, o residentes legales o no, nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción y 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.

Con esta disposición, la Ley 15/2022 desarrolla nominativamente, si bien sigue sin tratarse de un listado cerrado, otras condiciones o circunstancias personales por las que una persona puede sufrir discriminación respecto de las citadas expresamente en el artículo 14 de la Constitución Española (nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social).

Finalmente, es preciso destacar que la norma establece expresamente que no será discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas citadas con anterioridad derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla (discriminación positiva).

Ámbito objetivo de aplicación

La Ley 15/2022 tiene un ámbito de aplicación generalizado afectando a todos los sectores y actividades, entre los que destaca el empleo (por cuenta ajena o propia), la educación, la sanidad, el transporte, la cultura, la seguridad ciudadana, la administración de justicia, la publicidad y los medios de comunicación, internet y redes sociales, actividades deportivas, etc.

Ámbito laboral

Se regulan los siguientes aspectos laborales:

- Prohibición de establecer - ya sea por parte del empleador como a través de la negociación colectiva - limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las condiciones y situaciones personales reguladas en la Ley 15/2022 en las siguientes circunstancias:
 - Acceso al empleo, público o privado, incluidos los criterios de selección
 - Formación para el empleo
 - Promoción profesional
 - Retribución, jornada y demás condiciones laborales
 - Suspensión, despido u otras causas de la extinción del contrato de trabajo
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá velar particularmente del cumplimiento de esta ley, incluyendo en su plan anual integrado de actuación el desarrollo de planes de específicos sobre la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.
- Por vía reglamentaria podrá exigirse a las empresas con más de 250 trabajadores que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales según las condiciones y circunstancias susceptibles de incidentes de discriminación.

- A través de 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 de las condiciones de trabajo. Asimismo, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.
- La representación legal de los trabajadores y la empresa deberán velar por el cumplimiento derecho a la igualdad de trato y no discriminación, en particular, a través de medidas de acción positiva y mediante la consecución de sus objetivos

Mención a la especial protección frente a la discriminación por causa de enfermedad

La Ley 15/2022 otorga una protección específica a las situaciones de enfermedad al incluir expresamente esta condición como una de las causas o condiciones susceptibles de discriminación. Es más, el apartado 3 del artículo 2, expresamente establece que *“la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de 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”*.

La interpretación de este artículo 2 en relación con la prohibición contenida en el artículo 9 (*“no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en esta ley (...) en el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo”*) puede conllevar, en nuestra opinión, la nulidad del despido de un empleado en situación de incapacidad temporal (IT) cualquiera que sea su previsible duración. Por ello, con la entrada en vigor de la Ley, y hasta que este aspecto sea aclarado jurisprudencialmente, la prudencia recomienda que en estas situaciones el empresario justifique su decisión extintiva de forma objetiva, razonable y desligada a la situación de IT del empleado.

Por último, y en cuanto a la salud de los empleados, el artículo 9 de la Ley 15/2022 establece la prohibición del empleador de preguntar al aspirante a un puesto de trabajo sobre sus condiciones de salud.

Medidas de reparación frente a la discriminación

La Ley 15/2022 implanta una presunción directa entre una actuación discriminadora y la existencia de un daño moral. Así, la persona física o jurídica que cause discriminación reparará el daño causado proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible.

Desde la perspectiva laboral, se refuerza esta protección señalando que serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras cuando la discriminación, incluyendo el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hubieran adoptado métodos de detección, medidas preventivas y medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

Finalmente, se invierte la carga de la prueba cuando la parte actora alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia. En estos casos, y en el ámbito laboral, los empleadores y trabajadores acusados de cometer actos discriminatorios deberá aportar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Otras medidas relevantes

Se crea la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, como autoridad independiente encargada de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de las causas, tanto en el sector público como en el privado.

La Ley 15/2022 incorpora un régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación, si bien en el orden social no hay modificación alguna por cuanto el régimen aplicable continuará siendo la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto.

Si tiene alguna pregunta sobre esta Alerta al Cliente, por favor contacte a uno de los autores listados a continuación, o a su contacto en Latham & Watkins:

[Naiara Rodríguez-Escudero](#)

naiara.rodriguez-escudero@lw.com
+34.91.791.5110
Madrid

[Guillermo Ruiz de Salazar](#)

guillermo.ruiz-salazar@lw.com
+34.91.791.5115
Madrid

[María Goñi](#)

maria.goni@lw.com
+34.91.791.5013
Madrid

También Podría Interesarle

[España Regula el Trabajo a Distancia](#)

[España impone un Permiso Retribuido Recuperable para Trabajadores de Servicios no Esenciales](#)

Client Alert está publicado por Latham & Watkins como un servicio de noticias para clientes y otros amigos. La información contenida en esta publicación no debe interpretarse como asesoramiento jurídico. Si se requiere un análisis o una explicación más detallada del tema, póngase en contacto con el abogado con el que normalmente consulta. La invitación a contactar no es una solicitud de trabajo legal bajo las leyes de ninguna jurisdicción en la que los abogados de Latham no estén autorizados a ejercer. Una lista completa de las Alertas a Clientes de Latham se puede encontrar en www.lw.com. Si desea actualizar sus datos de contacto o personalizar la información que recibe de Latham, [visite nuestra página de suscriptores](#).