

ASUNTO: Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Estimado/a asociado/a:

Adjunto se remite la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

De la presente Ley se destacan los siguientes aspectos:

1. El **objeto** de esta Ley es garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, así como respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución Española. Su ámbito de aplicación afecta a Toda persona con independencia de su nacionalidad, edad y disfrute o no de residencia legal.
2. El **ámbito objetivo de aplicación** incluye.
 - el 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;
 - el acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público;
 - la afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico;
 - la protección social, las prestaciones públicas y los servicios sociales.
3. **Se prohíbe el establecimiento de limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en la presente ley 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 del contrato de trabajo. El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.
4. 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 del contrato de trabajo, por las causas previstas en la presente ley objeto de análisis. 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 por las causas previstas en la presente ley objeto de análisis.

5. No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en la presente ley en el **acceso al ejercicio de una actividad por cuenta propia**, resultando igualmente de aplicación a los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional.
6. La protección frente a la discriminación obliga a 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. El incumplimiento de las citadas obligaciones dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles.
7. La persona física o jurídica que cause discriminación por alguno de los motivos contenidos en la presente ley reparará el daño causado proporcionando una indemnización, restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible, presumiéndose en todo caso la acreditación de daño moral.
8. Se legitima a distintos agentes, entre otros los sindicatos, para **defender los derechos e intereses de las personas afiliadas** en procesos judiciales sociales, civiles o contencioso-administrativos. Cuando el actor o el interesado alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se le impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.
9. Las empresas podrán asumir la realización de **acciones de responsabilidad social** consistentes en medidas, entre otras, laborales, destinadas a promover condiciones de igualdad y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social, pudiendo hacer uso publicitario de sus acciones. De todo ello se informará a los representantes de los trabajadores.
10. Las **administraciones públicas no subvencionarán**, bonificarán o prestarán ayudas públicas a aquellas personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, sancionadas por resolución administrativa firme por alguna de las infracciones calificadas como muy graves, en los términos y plazos previstos en la presente ley.
11. Se crea la **Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (AIITND)**. Entre sus funciones se encuentran las siguientes:
 - Iniciar de oficio o a instancia de terceros, investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones de discriminación que revistan una especial gravedad o relevancia por razón de las causas previstas en la presente ley, a salvo de aquellas que revistan carácter de infracción penal;

- Informar a instancia de los procesos judiciales en los procesos jurisdiccionales.

12. **Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación se calificarán como leves, graves o muy graves**, detallándose en el presente artículo 47 qué actuaciones y conductas tendrán la consideración de infracciones leves, graves o muy graves. Las infracciones leves prescribirán al año, las graves a los tres años y, las muy graves, a los cuatro años.

13. Se establece un **régimen sancionador**, que incluye criterios para la graduación de las sanciones: Las infracciones leves serán sancionadas con multa entre 300 y 10.000 euros. Las infracciones graves serán sancionadas con multa entre 10.001 y 40.000 euros. Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa entre 40.001 y 500.000 euros. Al respecto, se regulan los grados mínimos, medios y máximos para cada tipo de sanción, así como los criterios de graduación, destacándose, entre otros, los siguientes:

- la intencionalidad de la persona infractora
- el número de personas afectadas;
- la reincidencia;
- el beneficio económico de la persona infractora.

Se regulan asimismo toda una serie de sanciones accesorias y sustitución de sanciones, siempre que las mismas no tengan su origen en la comisión de una falta muy grave.

Las sanciones impuestas por infracciones leves prescribirán al año, las impuestas por infracciones graves a los cuatro años y las motivadas por infracciones muy graves a los cinco años.

La incoación e instrucción de los expedientes sancionadores, así como la imposición de las correspondientes sanciones administrativas, corresponderá a cada Administración Pública en el ámbito de sus respectivas competencias.

La resolución del procedimiento sancionador deberá notificarse en un plazo máximo de seis meses y la resolución fijará el plazo para su cumplimiento, sin que pueda ser inferior a quince días ni superior a treinta días.

El presente Real Decreto entró en vigor **el 14 de julio de 2022**, al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Esperando que esta información le resulte de interés, reciba un cordial saludo.