

COMUNICADO LABORAL

© ADDVERA PARTNERS, S.L.P.

Esta comunicación tiene una finalidad exclusivamente informativa.
Estamos a su disposición para aclararle cualquier duda.
Cualquier actuación debe consultarse con nuestros especialistas.

LA LEY 15/2022 Y SU IMPACTO EN EL ÁMBITO LABORAL

La Ley tendrá, previsiblemente, un gran impacto práctico en el ámbito del Derecho Laboral. Se espera una nueva Doctrina de los Tribunales del Trabajo, respecto al derecho a la igualdad y la no discriminación, sobre la que iremos informando.

I. PRINCIPALES MEDIDAS QUE REGULA LA LEY 15/2022

- a) En relación con el empleo por cuenta ajena (público o privado): La Ley, además de definir conceptos básicos (con especial hincapié en la “*enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos*”), prohíbe que se establezcan limitaciones, segregaciones o exclusiones por causas discriminatorias para el acceso al empleo (incluidos criterios de selección), la formación para el empleo, la promoción profesional, la retribución, jornada y demás condiciones de trabajo y/o la suspensión y el despido (u otras causas de extinción del contrato). Se prevé que, en un futuro y por vía reglamentaria, se pueda exigir a las empresas de más de 250 trabajadores que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales.
- b) La prohibición de discriminación se extiende al acceso al ejercicio y desarrollo de una actividad por cuenta propia.
- c) Además de sanciones para los infractores (de 300€ a 500.000€), la Ley regula, como medidas anti-discriminación, las siguientes: (i) La nulidad de pleno derecho de “*las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación*” de acuerdo con la Ley; (ii) La obligación de reparación del daño causado, esto es, la indemnización de daños materiales y morales (recordar que, acreditada la discriminación, se presumirá la existencia de daño moral) y la restitución de la víctima en la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible; e (iii) la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo a la parte demandada, o a quién se le impute la situación discriminatoria, la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.
- d) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social velará particularmente por el respeto de estos derechos.

II. IMPACTO EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y NUEVA CONTRATACIÓN

La Ley determina claramente en su artículo 9.5, la prohibición expresa de que el empleador pregunte, en el proceso de selección, sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto. Por lo tanto, las Empresas deben revisar sus procesos de selección, y adecuarlos a la nueva normativa de protección sumarásimas a la igualdad de trato y no discriminación.

III. IMPACTO EN EL DESPIDO DE PERSONAS ENFERMAS O DE BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

Es muy probable que una situación de enfermedad (aunque sea leve) quede subsumida en alguno de los conceptos legales amplios y genéricos previstos por la Ley, por lo que, en principio, aplicarán las medidas indicadas en el apartado I, salvo que el empresario sea capaz de justificar la decisión extintiva de forma objetiva y razonable. Se remarca así, aún más, la importancia de justificar que las causas que promueven el despido de empleados en estas situaciones (IT) nada tienen que ver con las mismas, habida cuenta de que esta normativa incrementa el riesgo de que el despido sea declarado nulo, con las consecuencias que ello comporta.

Es más: según está redactada la Ley (y, en especial, a partir del juego de la discriminación por error), el desconocimiento del empresario de la situación del trabajador/a, incluso aunque no esté de baja, podría provocar que se activasen las medidas del apartado I, ya que la definición legal de error incluiría el desconocimiento («*La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas*»).

Recordemos que, hasta el momento, los Tribunales españoles vienen aplicando la “Doctrina *Daouidi*” del TJUE, respecto al despido de las personas en situación de IT. En base a ella, un despido en situación de enfermedad sería discriminatorio y, por ello nulo, cuando la enfermedad (inicialmente o con posterioridad) fuese de larga evolución (asimilándose a discapacidad), cuando el despido obedeciese a causas “segregadoras o de segregación” y cuando se acreditase que existen presiones empresariales para que las personas asalariadas no cojan la baja (o exista clima indiciario de previas advertencias empresariales).

LABORAL Novedades 2022

Este comunicado procede de
ADDVERA PARTNERS, S.L.P.
Villarroel, 212 1º 1ª 08036 Barcelona
Tel. +34 934 882 745

Para conocer nuestra política de privacidad, tratamiento de datos personales, y prevención de blanqueo de capitales, pulse, por favor, el enlace

<http://addvera.eu/areas/avisos-legales/>

En cualquier momento, puede manifestar su voluntad de no recibir más comunicados de nuestra Firma por medios electrónicos.

Para ello, envíe un e-mail a
addvera@addvera.eu
indicando en el asunto “BAJA” o “NO ENVIAR”