

**Laboral**

**Julio 2022**

**Analizamos los aspectos laborales de la nueva norma**

## **Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación**

- ✓ **La ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respetar la igual dignidad de las personas.**
- ✓ **El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto.**

Con fecha de 13 de julio se ha publicado en el BOE la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

La ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, y respetar la igual dignidad de las personas.

Así, regula derechos y obligaciones de las personas, físicas o jurídicas, públicas o privadas, establece principios de actuación de los poderes públicos y prevé medidas destinadas a prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta, en los sectores público y privado.

En **materia laboral** los artículos más destacados son los siguientes:

- Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación por razón de nacionalidad, edad o residencia legal o con ausencia de ella, nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u 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.
- **Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.** No podrán establecerse limitaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta 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.**

Regula la previsión que en un próximo desarrollo reglamentario se pueda exigir a los empleadores cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales que pudieran darse en sus organizaciones.

## Laboral

Julio 2022

- En materia de **negociación colectiva**, se hace referencia a que la misma 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 esta ley, así como que los poderes públicos fomentarán el diálogo con los interlocutores sociales con el objeto de promover la existencia de códigos de conducta y buenas prácticas.
- **Se regula el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia**, no pudiendo establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones para el acceso y desarrollo de una actividad por cuenta propia.
- En los **procedimientos laborales**, cuando se denuncie situaciones de discriminación aportando indicios fundados de su existencia, **corresponderá a la parte demandada** en el procedimiento aportar y probar una justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.
- En el ámbito de la Administración del Estado se regula la creación de una Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, como autoridad independiente encargada de proteger y promover los objetivos previstos en esta ley.

**Para más información sobre este tema puede ponerse en contacto con ASETRA (teléfono 91 434 06 60 o correo electrónico [administracion@asetramadrid.com](mailto:administracion@asetramadrid.com)) o directamente con GESTALLER (Teléfono 91 531 92 83. Correo electrónico [gestaller@vriveraasociados.com](mailto:gestaller@vriveraasociados.com))**

Le recordamos que ASETRA dentro de los servicios a sus asociados pone a su disposición **GESTALLER**, asesoría especializada en talleres de automoción, **SERVICIO GRATUITO de asesoramiento empresarial**, en las siguientes áreas:

- ✓ **LABORAL:** Gestión integral de la empresa en materia laboral.
- ✓ **FISCAL:** Gestión integral de todos los impuestos
- ✓ **CONTABILIDAD:** Gestión contable y mercantil.
- ✓ **JURÍDICO:** Derecho mercantil societario, Derecho tributario y Derecho civil.

**Amplíe información en: [www.gestaller.com](http://www.gestaller.com)**

© GESTALLER., 2022

Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública de este contenido mencionando su autoría y sin finalidad comercial.

Recibe este correo porque es socio de la Asociación de Talleres de Madrid (ASETRA) (CIF G28510329), que es la responsable del tratamiento de sus datos al objeto de cumplir las obligaciones legales y los fines estatutarios, entre ellas mantenerle informado de las actuaciones de la asociación y ofrecerle información relevante sobre el sector; así como la prestación de servicios.

Tiene derecho a acceder, rectificar, suprimir los datos, a oponerse a su tratamiento y otros que se recogen en la información adicional junto con la forma de ejercerlos. [Consulte la información adicional](#) sobre Protección de Datos que se encuentra en nuestra página web [www.asetramadrid.com](http://www.asetramadrid.com).