APUNTES

Análisis de la Ley 15/2022, de 12 de julio

Julio 2022

(Nº ----)

SERVICIO DE ESTUDIOS UGT

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

- 1.- ASPECTOS RELEVANTES DE CARÁCTER GENERAL.
- 2.- ASPECTOS RELEVANTES EN EL AMBITO SOCIO LABORAL.
- 3.- PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA.
- 4.-VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS

Introducción

La *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación*[1], pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.

Persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador, el cual tiene también un sentido formativo y de prevención general.

Son tres las notas que caracterizan este texto articulado.

- Es una ley de garantías, que pretende asegurar los derechos que ya existen.
- Se trata de una ley general, frente a las leyes sectoriales, que opera a modo de legislación general de protección ante cualquier discriminación.
- Es una ley integral respecto de los motivos de discriminación, que amplía los ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación hasta ahora existentes.

Con su entrada en vigor, el 14 de julio de 2022, se inicia un nuevo camino que debería conducir a la consecución real de la igualdad y la erradicación de cualquier discriminación.

[1] https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-11589-consolidado.pdf

1. ASPECTOS RELEVANTES DE CARÁCTER GENERAL

1.- Objeto de la ley (art.1)

La ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. Para ello regula derechos y obligaciones, tanto de personas físicas como jurídicas, y tanto públicas como privadas, estableciendo principios de actuación de los poderes públicos y medidas destinadas a prevenir, eliminar, y corregir toda forma de discriminación, directa o indirecta.

2.-Ambito Subjetivo: se extiende la protección a más situaciones de discriminación (art. 2).

Teniendo en cuenta principios y normativa internacionales a los que hace referencia expresamente en su Preámbulo, la norma parte de la protección garantizada por las disposiciones comunitarias y por el artículo 14 de la CE, añadiendo, a los seis motivos que en ésta se recogen (discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social), el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal a no ser discriminados por razón de: **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.**

Es importante señalar que la norma ha querido referenciar **la enfermedad,** de forma explícita y específica (apdo. 3), para dejar sentado que no cabe amparar diferencias de trato en base a tal circunstancia.

3.-Ambito Objetivo: ampliación de los ámbitos de aplicación (art. 3).

Entre los que expresamente se mencionan:

a) 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.

b) Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.

c) Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.

j) La protección social, las prestaciones y los servicios sociales.

4.- Definición de conceptos (arts. 4 y 9)

Queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad.

Por vez primera, la ley no solo contempla que vulnera el derecho a la no discriminación la discriminación, directa o indirecta, 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 obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes, sino que, además, a través del **artículo 6**, **define todos estos conceptos**, en gran parte basados en la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo.

Destaca por novedosa, la inclusión de definiciones y conceptos como **represalias**, discriminación por **asociación y por error**, discriminación **múltiple e interseccional**, **inducción**, **orden o instrucción** de discriminar, y **acoso discriminatorio**.

También se regula la **definición negativa de discriminación**: no se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas 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 (incorporándose así los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad asentados jurisprudencialmente).

5.- Mecanismo de protección. Garantías del derecho

Hay que destacar que **la norma prevé que su contenido deberá interpretarse** conforme a los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales y demás legislación aplicable. Y expresamente mandata a que, **si existen diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes. (art.7)**

a) Medidas preventivas

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 obligaciones, dará lugar a **responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles por los daños y perjuicios** que puedan derivarse, y que podrán incluir tanto la restitución como la indemnización, hasta lograr la reparación plena y efectiva para las víctimas.

b) Nulidad de pleno derecho

El **art. 26** determina **la nulidad de pleno derecho** de las **disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos** que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en la ley.

c) Responsabilidad patrimonial y reparación del daño

En relación a la atribución de responsabilidad patrimonial y reparación del daño**, e**l **art 27**, contempla expresamente que:

- 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.
- **Acreditada la discriminación se presumirá la existencia de daño moral**, que se

valorará atendiendo a las circunstancias del caso, a la concurrencia o interacción de varias causas de discriminación previstas en la ley y a la gravedad de la lesión efectivamente producida, para lo que se tendrá en cuenta, en su caso, la difusión o audiencia del medio a través del que se haya producido.

- **Serán igualmente responsables del daño causado las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios** cuando la discriminación, incluido el acoso, se produzca en su ámbito de organización o dirección y no hayan cumplido las obligaciones previstas de protección reguladas en el art.25.

d) Alcance de la tutela judicial

La tutela judicial frente a las vulneraciones del derecho a la igualdad de trato y no discriminación comprenderá, en los términos establecidos por las leyes procesales, la adopción de todas las medidas necesarias para poner fin a la discriminación de que se trate y, en particular, las dirigidas al cese inmediato de la discriminación, pudiendo acordar la adopción de medidas cautelares dirigidas a la prevención de violaciones inminentes o ulteriores, la indemnización de los daños y perjuicios causados y el restablecimiento de la persona perjudicada en el pleno ejercicio de su derecho, con independencia de su nacionalidad, de si son mayores o menores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal.(art.28)

e) Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación.

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas se legitima a distintos agentes, entre otros **los sindicatos**, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa. (art.29)

f) Inversión de 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. (art.30)

g) La Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación (Título III)

Se crea, en el ámbito de la Administración del Estado, 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 y en los ámbitos competencia del Estado previstos en esta ley, tanto en el sector público como en el privado, que realizará, entre otras, las siguientes funciones:

- Iniciar, de oficio o 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 ley, a salvo de aquellas que revistan carácter de infracción penal.
- Ejercitar acciones judiciales en defensa de los derechos derivados de la igualdad de trato y la no discriminación.
- Interesar la actuación de la Administración del Estado para sancionar las acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación
- Participar en la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, en los términos previstos en la legislación.

h) Infracciones y sanciones en materia de igualdad de trato y no discriminación (Título IV)

Las infracciones en materia de igualdad de trato y no discriminación se califican como leves, graves o muy graves, regulándose en el art. 47 las actuaciones y conductas que tienen tales calificaciones.

Sanciones y criterios de graduación de las sanciones.

- Las Infracciones leves serán sancionadas entre 300 y 10.000 euros.
- Las Infracciones graves entre 10.001 y 40.000 euros.
- Infracciones muy graves entre 40.001 y 500.000 euros.

Los arts. 48 y 49 regulan los grados mínimos, medios y máximos para cada tipo de sanción, así como los criterios de graduación. El art 50 regula la posibilidad de sanciones accesorias y sustitución de sanciones.

El expediente sancionador se reguila en el art. 52 de la ley.

Prescripción de las infracciones y sanciones

Las infracciones a que se refiere la presente ley calificadas como leves prescribirán al año, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.

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

Destino del importe de las multas

La recaudación obtenida del cobro de las multas, será invertida en la promoción de sensibilización para la igualdad de trato y no discriminación y lucha contra la intolerancia

2. ASPECTOS RELEVANTES EN EL AMBITO SOCIO LABORAL

1.- Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.(art.9)

Se prohíbe el establecimiento de limitaciones, segregaciones 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.

Además, se contemplan dos obligaciones expresamente impuestas al empleador:

- El empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto. Esta redacción, entendemos, debería entenderse en sentido amplio, dando cobertura no sólo a los procesos de acceso al empleo, sino también a los procesos de promoción.
- Por vía reglamentaria, se podrá 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 de conformidad con los motivos

de discriminación establecidos en el art 2.

Se entenderán discriminatorios los criterios y sistemas de acceso al empleo, público o privado, o en las condiciones de trabajo que produzcan situaciones de discriminación indirecta por razón de las causas previstas en la ley.

Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación o entidades autorizadas deberán velar específicamente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación indirecta por razón de las causas previstas en esta ley, favoreciendo la aplicación de medidas para la consecución de tal fin como el currículo de vida anónimo.

2.- Relevancia del papel de la Inspección de Trabajo (art. 9)

La norma contempla. de forma expresa, que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar particularmente por el respeto del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

Para ello, en el ejercicio de su función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas de orden social, tendrá que **incluir 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.

3.- Papel de la negociación colectiva (art.10)

- **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 esta ley.
- **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 por las causas previstas en esta

ley. Como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.

4.- Deber de vigilancia (art. 10)

La representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán 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.

5.- Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo por cuenta propia (art. 11)

No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por las causas previstas en la ley en el acceso al ejercicio y en el desarrollo de una actividad por cuenta propia, ni en los pactos establecidos individualmente entre el trabajador autónomo y el cliente para el que desarrolle su actividad profesional, así como a los acuerdos de interés profesional concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad.

Los referidos acuerdos de interés profesional podrán establecer medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corregir toda forma de discriminación por las causas previstas en esta ley en el ámbito del trabajo por cuenta propia.

6.- Derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación e intolerancia en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, profesionales y de interés social o económico.(art.12)

Las organizaciones políticas, **sindicales** y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, los colegios profesionales y cualquier otra organización de interés social o económico cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que se constituya para la defensa de los intereses de un colectivo profesional, **estarán obligadas a respetar el derecho a la igualdad de trato y no discriminación por las**

causas descritas el ámbito subjetivo de la ley, en la adhesión, inscripción o afiliación, su estructura orgánica y funcionamiento, la participación y el disfrute de cualquiera de las ventajas que ofrezcan a sus miembros.

7.- Cumplimiento de las disposiciones previstas en la Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación en materia de negociación colectiva y laboral. (DA quinta)

La Disposición adicional quinta establece la **obligación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de elaborar un informe con carácter anual** sobre el cumplimento de las disposiciones previstas en los artículos 9, 10 y 11 de la Ley integral para la igualdad de trato y no discriminación.

3.-PROMOCIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN Y MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

1.- Promoción del derecho a la igualdad de trato y no discriminación (art. 36)

Las empresas podrán asumir la realización de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad de trato y no discriminación en el seno de las empresas o en su entorno social.

En todo caso, se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones adoptadas.

2.- Subvenciones públicas y contratación. (art.37)

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 ley.

4.-VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS

El objetivo de la ley es garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, objetivo que per se es positivo; erradicar y dar respuesta a las nuevas formas de discriminación que han ido apareciendo en paralelo a la evolución de nuestra sociedad, no es solo un objetivo loable, sino necesario, toda vez que el texto constitucional se ha quedado obsoleto, y la inclusión al final del artículo 14 CE del motivo de prohibición de discriminación por "*otra condición o circunstancia personal o social"* ha dado lugar a una ingente jurisprudencia que en muchos casos, desatiende a la realidad social, y las nuevas formas de discriminación. Ejemplo de ello es que no ha sido hasta el pasado mes de junio, cuando el Tribunal Constitucional en su STC 67/2022, de 2 de junio, ha realizado la construcción jurídica específica sobre las nociones de sexo y de género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.

La propia exposición de motivos aduce que la ley tiene la vocación de convertirse en el **mínimo común normativo** que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español. Y si bien es cierto que la evolución de la sociedad exigía dar una respuesta más amplia y eficaz para abordar los retos que tenemos por delante en materia de inclusión, ciudadanía y disfrute de derechos humanos y libertades fundamentales, no es menos cierto que la ley tiene carácter ordinario, y que en este sentido, los derechos reconocidos en el texto normativo no tendrán la consideración de fundamentales, en el sentido estrictamente jurídico, en tanto en cuanto no han sido incluidos en los derechos reconocidos en el Capítulo II, Sección 1ª, del Título I de la Constitución. Deberemos por tanto esperar, al recorrido jurisprudencial que vayan teniendo.

En relación a ello, la norma prevé la **situación de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, como posibles causas de discriminación**. Lo primero que debemos decir, es que condición de salud es un término jurídico indeterminado, que debería haberse definido. En cualquier caso, entendemos que una situación de enfermedad o de baja por IT, se puede subsumir en cualquiera de las situaciones antedichas, por lo que no será necesario acreditar que la enfermedad se asimila a discapacidad, y junto a ello, a partir de ahora, si el empresario no justifica de forma razonable y objetiva la decisión del despido, deberá declararse su nulidad. En cualquier caso, hasta la fecha, nuestros tribunales de forma mayoritaria han sostenido que la enfermedad no era una condición protegida por el artículo 14 de la CE, así que deberemos esperar al criterio jurisprudencial.

Varios son los aspectos que resultan muy positivos de esta norma.

- En primer lugar, era necesario **definir jurídicamente los tipos y motivos de discriminación existentes**. En este sentido, y sin ser un númerus clausus (porque la propia ley incluye también "la coletilla" *o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*), aplaudimos que el legislador defina conceptos como represalias, discriminación por asociación y por error, discriminación múltiple e interseccional, inducción, orden o instrucción de discriminar, y acoso discriminatorio. Al incorporarse estas nuevas causas autónomas de prohibición de discriminación se facilita a la persona trabajadora (entre otros), a que de manera directa pueda lograr la cesación de la discriminación, y la reparación del daño ocasionado.

- Consideramos muy relevante, que la norma establezca específicamente que, en caso de **conflicto de interpretación, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia** a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes.

- Así mismo, tiene especial relevancia que se determine la **nulidad de pleno derecho de las disposiciones, actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación** por razón de alguno de los motivos previstos en la ley (con las consecuencias jurídicas inherentes a toda declaración de nulidad). Aunque debemos recordar que, por ejemplo, en los supuestos de despido, la nulidad de pleno derecho de la conducta discriminatoria a priori, no es suficiente para la declaración de nulidad del despido.

- Es necesario destacar que la norma establece la **obligación de reparación del daño** causado a la víctima, y su restitución a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Sin olvidar que la ley claramente determina que, en el momento que queda acreditada la discriminación se presume automáticamente la existencia de **daño moral**, regulación ésta que va a evitar las enormes dificultades que, en los procedimientos judiciales, se dan a la hora de demostrar la existencia de daño moral.

- Es también muy positivo que, en consonancia con la jurisprudencia emanada del Tribunal Constitucional, en relación a la prohibición de discriminación

contenida en el art. 14 CE, la ley establezca la **inversión de la carga de la prueba**, correspondiendo 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, **cuando la parte actora haya aportado indicios fundados** sobre la existencia de discriminación. (incorporándose así los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad asentados jurisprudencialmente).

- Con respecto a las medidas de carácter laboral, la redacción dada en el artículo 9 determina que el empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto, lo que puede dar lugar a equívocos en su interpretación. Sin embargo, la respuesta la obtenemos a través de la propia norma que, como hemos dicho, apuesta por aquella **interpretación que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias o intolerantes**. Por tanto, entendemos que la prohibición contemplada, extiende sus efectos tanto en los procesos de acceso al empleo como en los de promoción.

- En cuanto a la **negociación colectiva**, el art 10 determina que se podrán establecer **medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y corre**gir toda forma de discriminación en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo por las causas previstas en esta ley. Y para ello, pone un ejemplo regulando que, como parte de las medidas que, en su caso, pudieran acordarse en el marco de la negociación colectiva, podrán establecerse conjuntamente por las empresas y la representación legal de los trabajadores, objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica.
  Consideramos que hubiera sido más adecuado el establecimiento de objetivos y mecanismos de información y evaluación periódica, una medida necesaria (incluso subsumible en el artículo 64 del ET), que desde luego no debería tener carácter reversible ni temporal.

- Así mismo, se establece que la **representación legal de los trabajadores y la propia empresa velarán 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. Echamos en falta un mayor desarrollo en el deber de vigilancia establecido por la norma, que quizá no debería haber regulado en un mismo precepto la obligación de la parte empresarial en conjunción con la social, ni entendemos porqué se ha optado por que el deber de velar parezca tener

mayor importancia en materia de medidas de acción positiva.

- Celebramos que se establezca la **obligación de la ITSS de incluir en su plan anual integrado de actuación**, el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo.

- Destacamos, de forma positiva también, que se contemple específicamente la **información a la representación legal de las personas trabajadoras de las acciones de responsabilidad social** destinadas a promover las condiciones de igualdad de trato y no discriminación en la empresa y en su entorno social.

- Por lo novedoso que resulta, señalar que el artículo 23 regula que en el marco de la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, de la Carta de Derechos Digitales y de las iniciativas europeas en torno a la **Inteligencia Artificial**, las administraciones públicas favorecerán la puesta en marcha de mecanismos para que los algoritmos involucrados en la toma de decisiones que se utilicen en las administraciones públicas tengan en cuenta criterios de minimización de sesgos, transparencia y rendición de cuentas, siempre que sea factible técnicamente. Echamos en falta que la norma contemple una disposición análoga en el ámbito privado, aunque, en cualquier caso, la negociación colectiva puede inspirarse en tales mandatos.

- Por último, respecto a la disposición adicional cuarta, relativa a la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y en su normativa de desarrollo, esperamos que no sea óbice para el cumplimiento de lo dispuesto en esta nueva Ley, dado su ámbito subjetivo que reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal.

En definitiva, la Ley 15/2022 contiene elementos claves para avanzar hacia la consecución de la igualdad y la erradicación de la discriminación. Pero deberemos esperar a su desarrollo, y a la respuesta de los actores implicados, con especial trascendencia de la negociación colectiva y de la Inspección de Trabajo, y, por supuesto, de los Tribunales.

SERVICIO DE ESTUDIOS

La aproximación breve y sintética a determinados problemas sociales es fundamental para la comprensión de los mismos por la mayoría. Desde esta colección, pretendemos trazar no solo las líneas explicativas del tema a abordar, de forma escueta pero suficiente, sino también aportar la visión que desde nuestro sindicato tenemos de la misma, con el fin de hacer partícipe de ella a la sociedad e introducir otras perspectivas que generalmente están ausentes.

UGT