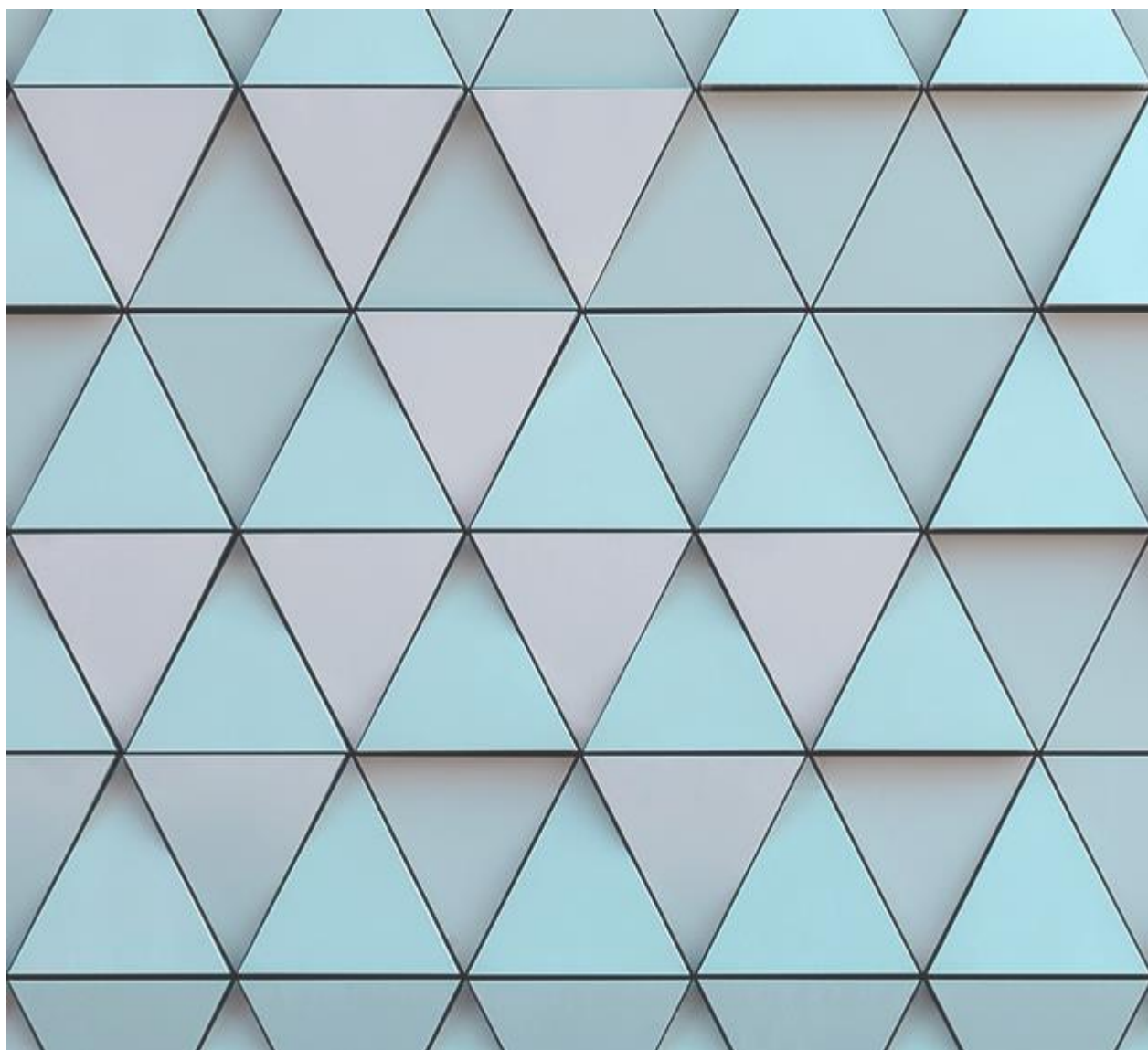


# Newsletter Laboral



3<sup>er</sup> trimestre de 2023 | 11 de octubre de 2023



---

# Contenidos

VIOLENCIA Y ACOSO

TELETRABAJO INTERNACIONAL

INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

PREVISIÓN SOCIAL

SENTENCIAS RELEVANTES

PRÓXIMAMENTE

---



# VIOLENCIA Y ACOSO

- La entrada en vigor del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en mayo pasado, implicará exigencias a las empresas de protección y prevención contra el acoso y la violencia en el trabajo.
- Este Convenio:
  - Define conjuntamente los conceptos de violencia y acoso como aquellos comportamientos y prácticas inaceptables o amenazas que tengan por objeto causar un daño físico, psicológico, sexual o económico (o puedan causarlos), calificándose “por razón de género” cuando se dirijan contra personas por razón de su sexo o género, o afecten desproporcionadamente a personas de un sexo o género determinado, lo que incluye el acoso sexual.
  - Tiene un ámbito de aplicación amplio, tanto desde el punto de vista personal, protegiendo a personas trabajadoras y a otros sujetos sin relación laboral; como desde una perspectiva espacial, alcanzando conductas que ocurran durante el trabajo, en relación con el mismo, o como resultado de este (aunque sea en lugares distintos del centro de trabajo).
  - El Convenio contempla las siguientes medidas de protección y prevención contra el acoso y la violencia en el trabajo:
    - Elaborar y aplicar —previa consulta a las personas trabajadoras y sus representantes— una política relativa a la violencia y el acoso. En este punto, conviene recordar que la normativa nacional ya requiere que todas las empresas arbitren procedimientos específicos para prevenir, al menos, el acoso sexual y por razón de sexo.
    - Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados a ellos, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
    - Identificar y evaluar los riesgos de la violencia y el acoso —con participación de las personas trabajadoras y sus representantes— y adoptar medidas para prevenirlos y controlarlos.
    - Proporcionar a su plantilla la información y capacitación necesaria acerca de los riesgos identificados y las medidas de prevención correspondientes, así como sobre los derechos y responsabilidades derivadas de la política relativa a la violencia y acoso.
  - Junto a las medidas en vigor contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, deberán tenerse en cuenta también las reguladas en la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI o el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.



# TELETRABAJO Y DESPLAZAMIENTOS INTERNACIONALES

- Se han producido importantes novedades respecto al alta y cotización a la Seguridad Social durante las situaciones de teletrabajo internacional.
  - Por un lado, España ha firmado el Acuerdo Marco relativo a la aplicación del artículo 16.1 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, en vigor desde el 01.07.2023, que:
    - Permite excepcionar la regla general de que los teletrabajadores transfronterizos están sujetos a la legislación del Estado de residencia, de forma que estos teletrabajadores que realizan su actividad de forma habitual en uno o varios Estados distintos de aquel donde se encuentra el empresario, cotizarán en el Estado del empresario, siempre que el teletrabajo en el Estado de residencia sea inferior al 50% del tiempo de trabajo total; y
    - Tiene una vigencia inicial de 5 años prorrogable automáticamente, y solo se aplica a los Estados que lo han suscrito, que hasta el momento son 19.
  - Por otro lado, mediante la respuesta a sendas consultas, la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) ha manifestado que se aplica desde el 01.07.2023 un criterio flexibilizador por lo que se refiere a la Seguridad Social de los teletrabajadores que residen en otro país y trabajan para una Empresa en España. En particular, interpretará de forma flexible el art. 12 del Reglamento (CE) n.º 883/2004, de modo que en los casos en los que el teletrabajo en otro Estado miembro sea aleatorio, limitado en el tiempo y no forme parte del patrón habitual de la prestación de servicios, la TGSS considerará que el teletrabajador sigue sujeto a la legislación del Estado desde donde realizaba su actividad de forma ordinaria, pudiendo solicitar un certificado A1 de desplazamiento temporal.
- Asimismo, se ha publicado la Orden ISM/835/2023, de 20 de julio, por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social de las personas trabajadoras desplazadas al extranjero al servicio de empresas que ejercen sus actividades en territorio español.

# INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

- El 01.09.2023 entró en vigor la nueva regulación del acceso, compatibilidad, seguimiento, cuantía y duración de los incentivos a la contratación (RDL 1/2023), en virtud de la cual:



- Las empresas podrán seguir aplicando las bonificaciones y reducciones de cuota que ya tuviesen reconocidas conforme a la normativa anterior pero a partir del 01.09.2023 solo podrán hacerlo en los casos contemplados y debiendo cumplir con los requisitos establecidos por el RDL 1/2023.
- En relación con la aplicación de los incentivos regulados por el RDL 1/2023, la norma ha establecido un conjunto común de condiciones de acceso para cuyo trámite la TGSS ha elaborado indicaciones en el marco del Sistema RED [[Boletín de Noticias RED 11/2023 \(BNR\)](#)].
- Las empresas que apliquen estos incentivos deberán mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos 3 años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados, no considerándose inumplimiento de este requisito las extinciones por causas inherentes a la voluntad de la persona trabajadora.
- Uno de los requisitos para acceder a estos incentivos será, desde ahora, que las empresas obligadas a contar con un plan de igualdad, dispongan de un plan debidamente negociado y registrado.

## PREVISIÓN SOCIAL

- El [Real Decreto 668/2023](#) modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el [Real Decreto 304/2004](#), completando el desarrollo reglamentario pendiente para culminar la nueva regulación comprometida en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, relativa a la revisión e impulso de los sistemas complementarios de pensiones.
- Concretamente, se refiere:
  - A los procedimientos de transformación de los planes de pensiones de empleo y demás sistemas de previsión social empresarial preexistentes en planes de pensiones de empleo simplificados, y a los procedimientos de transformación de planes de pensiones asociados en PPES o en planes de pensiones individuales.
  - En los planes de pensiones de empleo, a la calificación como “empleados” de los administradores y consejeros que estén dados de alta en la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.
  - A la realización de aportaciones por personas en situación de jubilación flexible, activa o parcial para la cobertura de jubilación, y la obligación de las empresas de mantener la realización de contribuciones en dichos supuestos.
  - A la adaptación de la declaración de los principios de la política de inversión de los fondos de pensiones para incluir la consideración de los factores de sostenibilidad y la política de implicación en sociedades cotizadas.
  - A la adaptación de las reglas de aptitud de inversiones a las inversiones en entidades de capital-riesgo.



# SENTENCIAS RELEVANTES

## Bajas incentivadas y riesgo de despido colectivo

*Tribunal Supremo (Social, Pleno), sentencias de 22.06.2023 (núm. 449/2023) y 19.09.2023 (núm. 558/2023)*

Habrà que tener en cuenta la doctrina de estas sentencias, ambas del Pleno del TS, que declaran computables, a efectos de despido colectivo, las extinciones por bajas voluntarias de trabajadores y por mutuo acuerdo producidas en el período de referencia, que se deban a la iniciativa de la empresa en el marco de un plan de bajas incentivado o reducción global de plantilla.

## Despido objetivo y comunicación a la RLT

*Tribunal Supremo (Social), sentencia de 05.07.2023 (núm. 484/2023)*

Declara el TS la validez de la comunicación a la representación legal de los trabajadores (RLT) de un despido objetivo varios días después de la comunicación a la persona trabajadora, ya que dicha comunicación no tiene que ser previa o simultánea a la notificación del despido. Sí es una exigencia que se haga en un momento, manera y contenido apropiados, que permita a la RLT proceder a su examen adecuado y conocer la situación de la empresa, el correcto uso del despido objetivo y asesorar a los trabajadores afectados.

## Modificación de retribución variable

*Tribunal Supremo (Social), sentencia de 07.06.2023 (núm. 407/2023)*

Declara válido que la empresa modifique los objetivos y criterios para el cálculo de la retribución variable en la medida en que atiende a los criterios de la política empresarial de incentivos, que expresamente establece que los mismos son discrecionales y no consolidables, con independencia de que sean modificaciones relevantes porque, entre otras cuestiones, da más peso a factores colectivos que individuales.

## Política de incentivos y bajas por enfermedad

*Audiencia Nacional (Social), sentencia de 19.06.2023 (núm. 80/2023)*

- Esta sentencia —de instancia y pendiente de casación ante el TS— declara discriminatorio un plan de incentivos por penalizar las situaciones de incapacidad temporal, al considerar que constituye una discriminación directa hacia los trabajadores enfermos, contraria a la Ley 15/2022 de Igualdad de Trato y no Discriminación. Asimismo, entiende que el hecho de computar el permiso de acompañamiento a consultas médicas a efectos de absentismo constituye discriminación indirecta, porque son las mujeres las que mayoritariamente asumen el cuidado de menores y ascendientes, y por asociación con el destinatarios habituales de la consulta médica.





# PRÓXIMAMENTE

- > No se espera en principio que las iniciativas legislativas sigan avanzando en tanto no se forme nuevo Gobierno.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.



©2023 CUATRECASAS | Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.