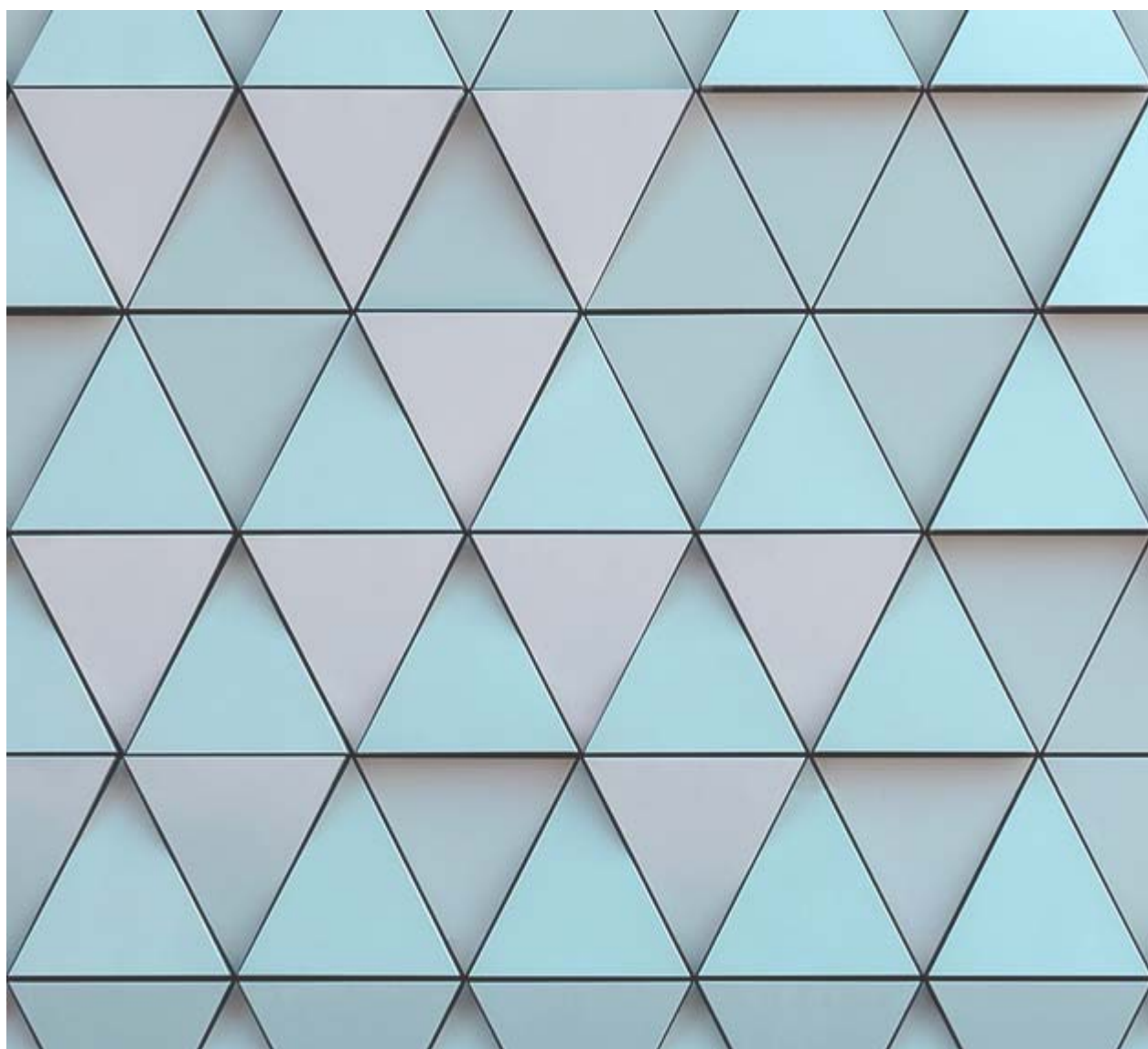


Newsletter Laboral



1º trimestre de 2023 | 14 de abril de 2023



Contenidos

PROTECCIÓN A INFORMANTES

LGTBI

SALUD SEXUAL

EMPLEO

SMI

SENTENCIAS RELEVANTES

PRÓXIMAMENTE



Protección a Informantes

- > El 13 de marzo entró en vigor la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, transponiendo la Directiva 2019/1937 (Directiva Whistleblowing), en cuya virtud, las empresas con 50 o más personas trabajadoras, así como las pertenecientes a determinados sectores de actividad (p.e servicios, productos y mercados financieros,) cualquiera que sea el tamaño de su plantilla, tendrán que implantar un sistema de información, que integre todos los canales de información existentes en la empresa:
 - El plazo para la implantación es el 13 de junio de 2023 (para empresas de más de 249 personas trabajadoras), o el 1 de diciembre de 2023 (para el resto).
 - Además de especificar con detalle cómo debe ordenarse el nuevo sistema de información, la Ley condiciona las decisiones laborales sobre las personas informantes que empleen los canales internos o externos, presumiendo que constituye represalia cualquier medida que se adopte respecto a estos o terceros cercanos a estos.
 - En este Legal Flash puede ampliar la información sobre esta norma, y en el siguiente Podcast escuchar un resumen de nuestros expertos en Compliance Penal y Laboral.

LGTBI

- > La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI entró en vigor el pasado 2 de marzo y tiene repercusión en las relaciones laborales, con las siguientes novedades: .
 - Las empresas de más de 50 personas trabajadoras están obligadas a disponer, en el plazo de 12 meses y a través de la negociación colectiva, de un conjunto planificado de medidas y recursos que permitan alcanzar la igualdad real y efectiva, incluyendo un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.
 - Asimismo, en la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se tendrá que incluir expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.
 - Por último, se establecen reglas especiales para la defensa procesal de la igualdad efectiva, tanto por lo que se refiere a la legitimación como en relación con la distribución de la carga de la prueba.



Salud Sexual

- > La Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo introduce, desde el 1 de abril, tres nuevas situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes referidas a la mujer, que tienen reglas específicas (por ejemplo, se articula la prestación como pago directo, en lugar de pago delegado, y se abonan desde el primer día o día siguiente del hecho causante).

Las nuevas situaciones son:

- menstruación incapacitante secundaria,
- interrupción del embarazo, voluntaria o no, salvo que derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y
- gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena (39ª).

Empleo

- > También desde el 2 de marzo se encuentre en vigor la Ley 3/2023, de Empleo. Las principales novedades de la norma son:
- Despido colectivo y control de la causa: el informe que emita la Inspección de Trabajo, además de comprobar el contenido de la comunicación y el desarrollo del período de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas y si la documentación presentada se ajusta a la causa alegada.
 - Desaparece la posibilidad de paralizar las actas de infracción y liquidación de la Inspección de Trabajo en casos de falsos autónomos.
 - Se introduce como infracción muy grave la solicitud, en los procesos de selección, de datos que constituyan discriminación por razón de sexo, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua, entre las que ya venían siendo reconocidas.
 - Establece que el SMI sea inembargable en su totalidad, tanto si las pagas extraordinarias se perciben prorrateadas como si no.



- Se incorporan a la actividad de intermediación —que solo pueden realizar los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación— la recolocación de personas afectadas por procesos de reestructuración empresarial y la de selección de personal.

SMI

- El *Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero*, fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2023 en 1.080€ mensuales en 14 pagas (15.120€ anuales), con efectos desde el 1 de enero de 2023. Las empresas deberán estudiar caso por caso las posibilidades de neutralizar este incremento con otros conceptos regulados en su convenio colectivo aplicable.

Sentencias relevantes

Registro de jornada

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 22.02.2023.2022 (sentencia núm. 161/2022)

El Tribunal Supremo (TS) declara que es posible excluir del registro de jornada el tiempo de las pausas para café o para fumar, o dejar de considerar prolongación de jornada el desplazamiento de regreso en el mismo día si no se ha acreditado la preexistencia de esas condiciones laborales.

Despido disciplinario

Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 21.02.2023 (sentencia núm. 149/2023)

El TS declara procedente el despido de un conductor de autobús que da positivo en sustancias prohibidas (cocaína) en un control rutinario, sin que su conducción se hubiera visto afectada, porque el tipo infractor del régimen disciplinario aplicable es conducir bajo los efectos de las drogas, sin exigir ningún requisito adicional.

Audiencia previa al despido disciplinario

Tribunal Superior de Justicia de Baleares 13.02.2023 (sentencia núm. 68/2022)

Declara improcedente un despido disciplinario realizado sin audiencia previa del trabajador, en aplicación directa del art. 7 Convenio 158 OIT, que establece que “no deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por



motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”.

Este criterio es aislado por el momento, existiendo otros TSJ que se han pronunciado en sentido contrario. El TS había rechazado desde antiguo la aplicación directa del citado art. 7 del Convenio 158 OIT, por lo que será determinante el criterio que se adopte ahora sobre el recurso contra la decisión de Baleares.

Despido en incapacidad temporal

Empiezan a ser significativas las sentencias sobre despidos en situación de incapacidad temporal, tras la entrada en vigor de la *Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, que incluye como causa de discriminación la enfermedad o condición de salud, el estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.

Con carácter general, las sentencias no declaran el despido en situación de incapacidad temporal automáticamente nulo, sino que se considera un indicio de discriminación que deberá destruir la empresa demandada. Por tanto, las empresas deberán analizar las posibles circunstancias personales de la persona trabajadora y reforzar la causa del despido a la hora de planificar y gestionar una extinción individual.

Así se han pronunciado los Juzgados de lo Social de Granada, 15.02.2023 (*rec. 753/2022*); Vigo 15.02.2023 (*sentencia núm. 64/2023*); Mieres 14.02.2023 (*sentencias núm. 46, 47 y 48/2023*) y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (*sentencia núm. 5758/2022*), que declara el despido enjuiciado procedente. La sentencia del Juzgado de lo Social de Toledo de 06.02.2023 (*sentencia núm. 23/2023*) también declara el despido procedente. .

Próximamente

Por su relevancia en el ámbito de las relaciones laborales, destacamos las siguientes normas, que se encuentran actualmente en tramitación y verán la luz próximamente:

- El Parlamento Europeo ha aprobado la *Propuesta de Directiva sobre transparencia retributiva*, que está pendiente de aprobación por el Consejo Europeo para su posterior publicación en el DOUE, y que prevé, entre otras cuestiones, la obligación de las empresas de informar sobre la retribución en la oferta de trabajo; la prohibición de preguntar sobre la trayectoria salarial de las personas candidatas; así como la obligación de justificar la brecha salarial cuando esta alcance un 5% de diferencia entre hombres y mujeres para la misma categoría de empleados.
- El *Anteproyecto de Ley de Familias* —aprobado por el Consejo de Ministros— amplía ciertos derechos de conciliación y permisos, así como los supuestos de nulidad objetiva del despido en caso de disfrute de permiso parental y adaptación de jornada.
- El *Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión*, que impone la presencia equilibrada en órganos de administración de las empresas, también ha sido aprobado por el Consejo de Ministros y ha iniciado su tramitación parlamentaria.



- > El Proyecto de Ley de Movilidad Sostenible prevé que las empresas deberán disponer de un plan de transporte sostenible al trabajo para aquellos centros de trabajo con más 500 personas trabajadoras o 250 por turno.

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.