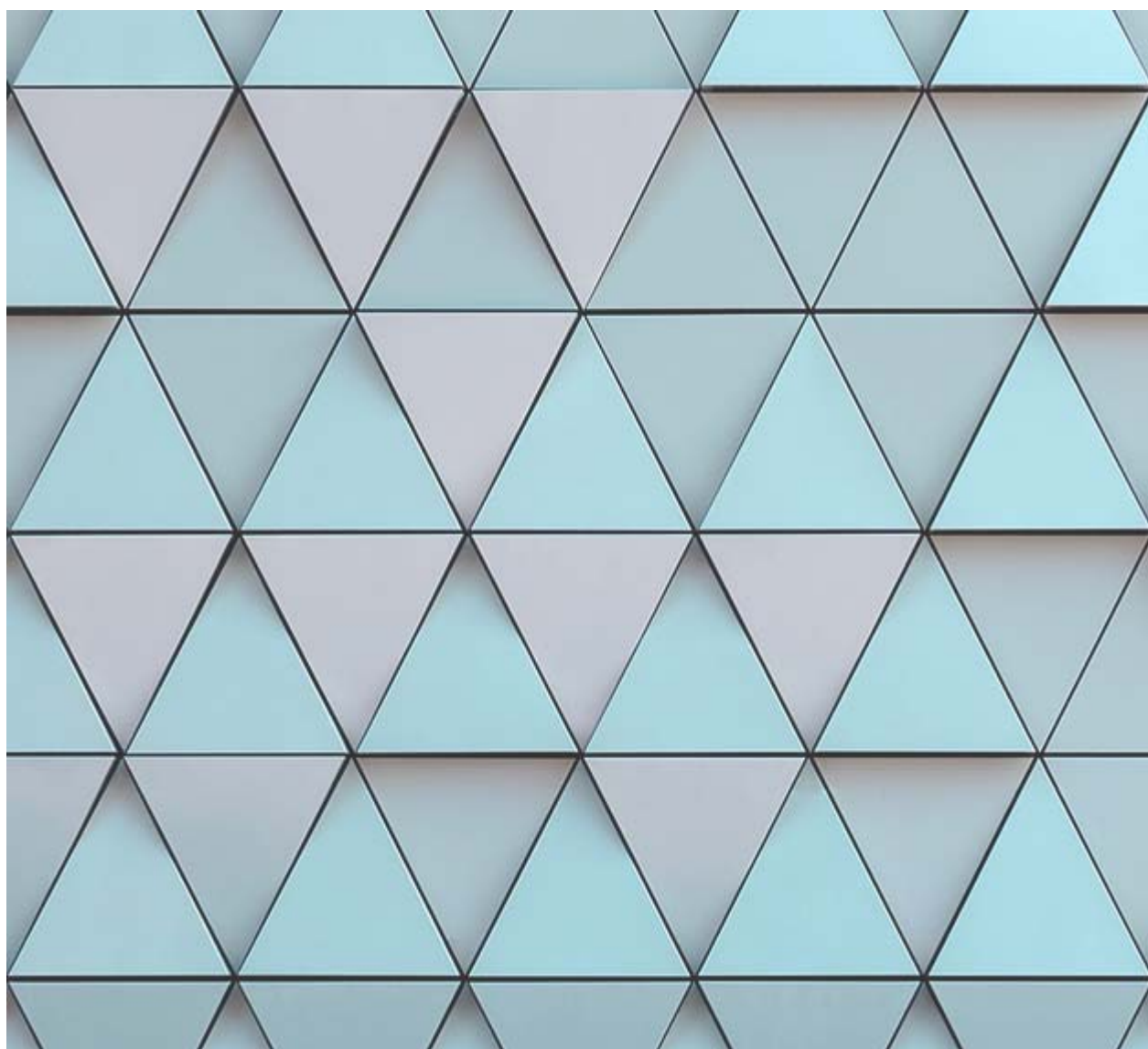


Newsletter Laboral



2º trimestre de 2022 | 8 de julio 2022



Contenidos

IMPULSO PLANES DE PENSIONES

IGUALDAD: HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

GUIA PRÁCTICA SOBRE INFORMACIÓN DE USO DE ALGORITMOS EN EL ÁMBITO LABORAL

SENTENCIAS RELEVANTES

Indemnización por daños morales

Despido colectivo

Retribución variable

Antecedentes penales

Plan de igualdad

Registro de Jornada

PRÓXIMAMENTE



IMPULSO PLANES DE PENSIONES

La Ley 12/2022, de 30 de junio (*BOE de 1 julio*) de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, modifica de manera relevante el régimen jurídico de los sistemas de previsión social complementaria de carácter empresarial con la finalidad de potenciar y generalizar el ahorro privado para complementar la pensión de jubilación en el ámbito laboral. Además de mejorar los incentivos fiscales para las aportaciones y contribuciones a los actuales sistemas de previsión social:

- > Se introducen dos nuevas figuras de inversión, denominadas “Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública” (que deben crear las gestoras de pensiones y las mutualidades de previsión social) y “Planes de Pensiones de Empleo Simplificados” (para invertir en los mencionados Fondos).
- > Se establece la obligación para las empresas de negociar y, en su caso, acordar los sistemas de previsión social con los representantes legales de la plantilla, en la forma que se determine por la legislación laboral.
- > Se reduce la antigüedad exigida para poder adherirse a un plan de pensiones (1 mes frente a los 2 años anteriores) y se establece la posibilidad de acordar directamente la incorporación de los trabajadores al plan en acuerdo o convenio colectivo.
- > Se establece el mantenimiento de las contribuciones en los supuestos de reducción de jornada y de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.
- > Se regulan incentivos en materia de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para las empresas que realicen contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo.

La Ley entró en vigor el pasado 2 de julio. **En este *Legal Flash* se exponen con mayor detalle las novedades aprobadas.**

IGUALDAD: HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, junto con el Instituto de las Mujeres, ha publicado la *Herramienta para la Valoración de Puestos de Trabajo y su guía de uso*. Se trata de una herramienta de uso voluntario para las empresas que permite realizar una valoración de los puestos de trabajo conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores (“ET”) y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La valoración de puestos de trabajo es necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones de las empresas, tanto de tener un registro retributivo de las percepciones salariales abonadas de los puestos de trabajo de igual valor, como



de realizar una auditoría retributiva como parte del diagnóstico del plan de igualdad en empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Existen en el mercado otras herramientas de valoración de puestos de trabajo para poder cumplir con el principio de igual remuneración para trabajos de igual valor, por lo que las empresas deberán analizar en cada caso cuál resulta conveniente utilizar.

GUIA PRÁCTICA SOBRE INFORMACIÓN DE USO DE ALGORITMOS EN EL ÁMBITO LABORAL

Con el objetivo de reunir en un documento las obligaciones y derechos existentes en materia de información a trabajadores y RLT sobre el uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha publicado una **guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral**.

En este documento el Ministerio refleja las obligaciones de la empresa respecto a la información que debe facilitar a la representación legal de la plantilla y a las propias personas trabajadoras, en cumplimiento del artículo 64.4, letra d) ET así como del artículo 22 del Reglamento General de Protección de Datos. Asimismo, se analizan las obligaciones empresariales de negociación del algoritmo, auditoría y evaluación de impacto desde la perspectiva de protección de datos.

La guía incluye una herramienta de uso voluntario y en forma de cuestionario que pretende concretar y sistematizar las obligaciones de información ante el uso de algoritmos y sistemas de decisión automatizada en el ámbito laboral.

SENTENCIAS RELEVANTES

¿Es la LISOS el único parámetro para cuantificar la indemnización por daños morales?

Tribunal Supremo, Sala 4ª, 20.04.2022 (sentencia núm. 356/2022)

Los importes de las sanciones de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social se han admitido tradicionalmente como criterio casi automático para cuantificar las indemnizaciones de los daños morales por vulneración de derechos fundamentales, pero ello no implica su aplicación sistemática. Según el Tribunal Supremo, para cuantificar adecuadamente la indemnización, hay que atender a circunstancias subjetivas tales como



antigüedad, persistencia de la vulneración, intensidad, consecuencias en la situación personal o social, reincidencia, carácter pluriofensivo, contexto y posible actitud de impedir la defensa y protección del derecho transgredido.

Para saber si hay que tramitar un despido colectivo, ¿los periodos sucesivos de 90 días deben ser consecutivos?

Tribunal Supremo, Sala 4ª, 12.05.2022 (sentencia núm. 345/2022)

A efectos de comprobar si se superan los umbrales que requieren la tramitación un despido colectivo, no hay que computar las extinciones de contratos realizadas desde la fecha del primer despido por causas objetivas hasta la fecha del despido enjuiciado si hay periodos temporales con intervalos superiores a 90 días.

Para el Tribunal Supremo, debe tratarse de periodos sucesivos de 90 días, sin que pueda remontarse el cómputo a fechas tan alejadas en el tiempo a la fecha del despido individual que quedan fuera de cualquiera de los ciclos sucesivos de 90 días que se presenten sin solución de continuidad.

¿Es válido condicionar el cobro de un bonus al alta de la persona trabajadora en la empresa en el momento del pago?

Tribunal Supremo, Sala 4ª, 05.04.2022 (sentencia núm. 308/2022)

No es válido, en este caso para un bonus comercial por tramos previsto en convenio colectivo, someter la percepción de la retribución variable a que la persona trabajadora esté de alta en la empresa en el momento del pago, cuando ya se ha cumplido el período de devengo y sin hacer alusión alguna a que se premia la permanencia o fidelidad de la persona trabajadora. Esta sentencia contrasta con otra dictada por el Pleno del Tribunal Supremo en la que se fija doctrina sobre la validez de este tipo de cláusulas.

¿Puede una empresa solicitar el certificado de antecedentes penales en un proceso de selección?

Tribunal Supremo, Sala 4ª, 19.04.2022 (sentencia núm. 345/2022)

Los candidatos a un puesto de trabajo –en este caso, del sector de la seguridad privada– no tienen que aportar certificado de antecedentes penales, salvo que una ley lo autorice y ello dentro de los límites y garantías que establezca dicha ley, con independencia de que los candidatos presten su consentimiento.



¿Pueden modificarse las reglas de interlocución social de un plan de igualdad?

Audiencia Nacional, Sala Social, 02.06.2022 (sentencia núm. 80/2022)

En la negociación de planes de igualdad de grupo de empresas, la composición de la mesa negociadora por el banco social debe atender a lo dispuesto en el art. 87 ET para la negociación de convenios colectivos sectoriales, sin que se puedan reducir los porcentajes de representatividad de los sindicatos para considerarles interlocutores, ni por vía de convenio colectivo ni por vía de práctica empresarial. La negociación colectiva no puede fijar unas reglas distintas para la legitimación negocial porque las normas de legitimación negocial son imperativas y de derecho necesario absoluto, siendo indisponibles para las partes.

¿Puede un sistema de registro de jornada ser automático y preestablecido por defecto?

Audiencia Nacional, Sala Social, 19.04.2022 (sentencia núm. 57/2022)

Para que un registro de jornada automático recogido a través de una app sea válido, debe ser confirmado por la persona trabajadora, porque un sistema que valida el horario preestablecido por defecto por la compañía, sin atender a la realidad y sin intervención de la persona trabajadora, no cumple con el *art. 34.9 ET*, de acuerdo con la interpretación de la *Guía del Ministerio* y el *Criterio ITSS 101/2019 de registro de jornada* sobre registro de jornada.

PRÓXIMAMENTE

Por su relevancia en el ámbito de las relaciones laborales, destacamos las siguientes iniciativas que se encuentran en tramitación o serán publicadas próximamente:

- > La *Proposición de Ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, que ha sido aprobada por las Cortes Generales y está pendiente de publicación en el BOE. Esta Ley integral introducirá modificaciones relevantes en materia de factores de discriminación como la edad y la enfermedad, nuevos tipos de discriminación e instrumentos para detectarla y prevenirla, auditorías salariales más allá de la perspectiva de género y nuevos deberes de información a los trabajadores, entre otras cuestiones.
- > El *Anteproyecto de Ley* que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción por la que se transpone la *Directiva 2019/1937*, conocida como *Directiva Whistleblowing*, cuyo plazo de transposición finalizó el 17 de diciembre de 2021, y en cuya virtud las empresas



con más de 50 personas trabajadoras en plantilla tendrán que implantar un canal de denuncias interno, permitiendo las denuncias anónimas. El Anteproyecto está pendiente de aprobación por el Consejo de Ministros para comenzar su tramitación parlamentaria.

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.



©2022 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..