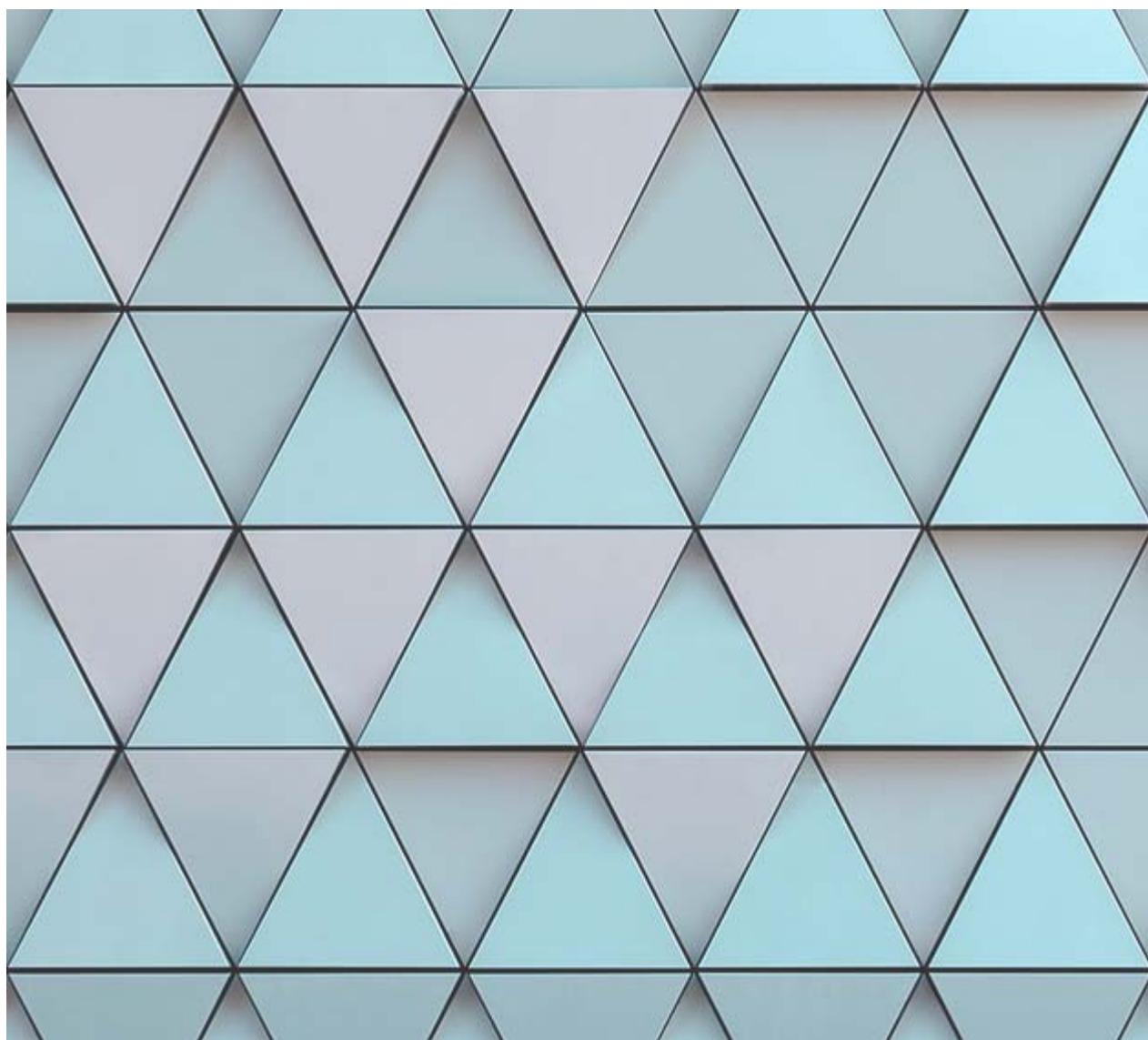


Newsletter Laboral



3º trimestre de 2022 | 13 de octubre de 2022



Contenidos

LEY ORGÁNICA 10/2022, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

LEY 15/2022 DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

LEY CONCURSAL

OTRAS NORMAS DE INTERÉS

SENTENCIAS RELEVANTES

PRÓXIMAMENTE



Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual

La *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual*, en vigor desde el 7 de octubre, incluye importantes disposiciones de alcance laboral, con el objetivo de (i) prevenir situaciones de violencia sexual en el trabajo y; (ii) reconocer un estatus laboral específico de las trabajadoras víctimas de violencia sexual, equiparado al de las víctimas de violencia de género.

Destacan las siguientes novedades:

➤ DEBERES Y OBJETIVOS PARA LAS EMPRESAS

Las empresas deberán arbitrar **procedimientos específicos** para la prevención de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el **acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, así como dar **cauce** a las denuncias o reclamaciones formuladas por quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

Los códigos de buenas prácticas, las campañas informativas, los protocolos de actuación o acciones de formación que al respecto elabore y realice la empresa deberán negociarlos con la **representación legal de los trabajadores (RLT)**.

Las empresas deberán incluir en la **valoración de riesgos** de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la **violencia sexual** entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras. Asimismo, deberán organizar los espacios de sus centros de trabajo integrando la perspectiva de género, con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

La RLT realizará actividades de sensibilización sobre estas conductas e informará a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Se introduce el distintivo de «*Empresas por una sociedad libre de violencia de género*» para premiar a las organizaciones que adecúen sus normas de funcionamiento interno a estos deberes.

➤ AMPLIACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS Y TRADES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

Se extienden a las víctimas de violencia sexual los **derechos** reconocidos a las víctimas de violencia de género. En concreto:

- a la **reducción** de la jornada de trabajo, a la **reordenación** del tiempo de trabajo y a pasar a realizar **trabajo a distancia**;
- de **preferencia** para ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus **centros de trabajo**, con **reserva** temporal del anterior;
- de **suspensión** del contrato de trabajo;
- y protección frente al **despido** mediante su **nulidad objetiva**

Respecto al período de **suspensión** del contrato de trabajo al que tiene derecho la víctima de **violencia sexual** tendrá una duración inicial que **no podrá exceder de 6 meses**, salvo que de las actuaciones de tutela judicial



resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. Cuando se produzca la reincorporación a su puesto de trabajo, esta se realizará en las **mismas condiciones** existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar.

Las **ausencias o faltas de puntualidad** al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán **justificadas** y serán **remuneradas** cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean **comunicadas** por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

➤ MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Las empresas que formalicen contratos de sustitución, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una **bonificación del 100%** de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

➤ NOVEDADES EN EL CÓDIGO PENAL

Se añade un nuevo párrafo al art. 173.1 (acoso moral en el trabajo) y un nuevo apartado 5 al art. 184 (acoso sexual en el trabajo), del Código Penal, para imponer una pena de **multa** de seis meses a dos años a la persona jurídica (empresa) que, de conformidad con el art. 31.bis del Código Penal, esto es, por haber **incumplido gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de la actividad de sus personas trabajadoras**, sea responsable del delito de que se trate.

Ley 15/2022 de Igualdad y no Discriminación

Por su parte, *la Ley 15/2022, de Igualdad de trato y no discriminación*, en vigor desde el pasado 14 de julio, amplía el ámbito de **protección** frente a la **discriminación** a efectos de las **causas** y de las posibles **formas** discriminación.

La principal novedad laboral de la norma es que incluye, como factor de discriminación la **enfermedad**, la **condición de salud**, el **estado serológico** y la **predisposición genética** a sufrir patologías y trastornos, así como la **expresión de género**, la **lengua**, y la **situación socioeconómica**. Por lo tanto, la mera **enfermedad**, **condición de salud**, **estado serológico o predisposición** a sufrir patologías, son ahora un factor **potencialmente discriminatorio**, sin **necesidad** (como hasta ahora) de estar ligado a una discapacidad o enfermedad de **larga duración**.

Además, expresamente se prevé que el empleador **no** podrá preguntar sobre las **condiciones de salud** de los aspirantes a un puesto de trabajo.

Respecto a las **formas** de discriminación, la Ley establece, además de las ya conocidas discriminación directa e indirecta, lo siguientes tipos de discriminación :



- Discriminación por **error**: se funda en una apreciación incorrecta de las características de la persona o personas discriminadas.
- Discriminación **múltiple**: una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más de las causas previstas.
- Discriminación **interseccional**: cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas, generando una forma específica de discriminación.
- Se amplía el concepto de discriminación **indirecta** al incluir la **posibilidad** de que se de un resultado perjudicial, **sin necesidad de que éste se produzca**.

Se considera también discriminación la denegación de ajustes razonables, el acoso, inducción, orden o instrucción de discriminar o cometer una acción de intolerancia, las represalias, el incumplimiento de las medidas de acción positiva, la inacción, la dejación de funciones o el incumplimiento de deberes como conducta discriminatoria en sí.

➤ Régimen sancionador

La Ley 15/2022 aprueba un nuevo régimen específico de infracciones y sanciones, pero en el **orden social se seguirá aplicando la LISOS**, cuya sanción más elevada en caso de discriminación oscila entre 7.501 y 225.018 €.

Ley Concursal

La Ley Concursal española ha sufrido una importante modificación a través de la [Ley 16/2022](#), en vigor desde el 26 de septiembre, que reforma el texto refundido de la Ley Concursal (RDL 1/2020) para transponer la Directiva (UE) 2019/1023, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas.

La reforma potencia la utilización de un **procedimiento preconcursal** poco formal y sin apenas intervención judicial, con el objetivo de que las empresas adopten **ágilmente** medidas **correctoras**, plasmadas en un **plan de reestructuración** que modifique la estructura financiera, capital y deuda de la compañía, a través de los cambios en el activo, el pasivo y operativos que resulten necesarios para asegurar la viabilidad de la empresa, **antes** de que se **agrave** su situación financiera **que pueda llevarles al concurso**.

➤ Destacamos de este procedimiento **preconcursal**:

- Debe concurrir un presupuesto objetivo de **insolvencia**:
 - **probable**, que es la situación del deudor que no va a poder cumplir las obligaciones que vencen en los próximos dos años; o
 - **inminente**, que es aquella en la que no se puede hacer frente a las obligaciones en tres meses, desde la que se puede instar el concurso, pero que también habilita para acudir al precurso; o



- **actual**, cuando la empresa está ya incumpliendo sus obligaciones de pago, que obliga a solicitar el concurso, aunque también puede amparar el inicio de negociaciones en el precurso.
 - Los planes de reestructuración deben contener **medidas de información y consulta con las personas trabajadoras**.
 - Entre las medidas laborales que se pueden adoptar, se incluye la posibilidad de **suspender** o extinguir contratos con **consejeros ejecutivos** o personal de **alta dirección**. En caso de **extinción**, la **indemnización** se determinará por **acuerdo** entre las partes, y en su defecto podrá **moderarla el juez**, dejando sin efecto la indemnización pactada en el contrato, con el límite de la indemnización establecida para el despido colectivo. En caso de suspensión, el alto directivo podrá resolver el contrato con preaviso de un mes, y la indemnización se registrará por lo indicado.
 - El plan podría incluir también, entre otras medidas, ajustes de plantilla o la venta, transmisión y enajenación de unidades productivas, o de la totalidad de la empresa en funcionamiento.
- En **sede concursal**, destaca que el **juez del concurso** tiene competencia exclusiva y excluyente para pronunciarse sobre la **sucesión de empresa** y su **perímetro o alcance**. Se prevé que pueda solicitar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los trabajadores afectados y las posibles deudas.

Por último, se regula un nuevo procedimiento especial para microempresas, tanto para situaciones concursales como concursales, que entrará en vigor el 01.01.2023, y que se reserva a empresas con una media de menos de 10 personas trabajadoras (o el equivalente en horas trabajadas) en el año anterior y un volumen de negocio anual inferior a 700.000 € o un pasivo inferior a 350.000 €. El nuevo procedimiento, mucho más ágil, con tramitación electrónica y plazos más cortos, regula derechos de información y consulta de los trabajadores.

Puede ampliar información sobre esta norma en nuestro [Legal Flash](#).

Otras normas de interés

Real Decreto-ley 13/2022, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad (RETA)

El Real Decreto 504/2022, de 27 de junio, y el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio han introducido un nuevo sistema de cotización para el trabajo autónomo en función de los rendimientos reales de la actividad.

La norma, que entrará en vigor el 1 de enero de 2023, establece como regla general que en el RETA se cotice en función de los rendimientos anuales obtenidos en el ejercicio de las actividades económicas, empresariales o profesionales.



Para ello, la persona trabajadora autónoma elegirá cada año una base de cotización provisional hasta que se regularice al acabar el año, entre la base mínima y la máxima del tramo aplicable según el promedio mensual de rendimiento neto previsto para ese año. A la base de cotización provisional escogida se le aplicarán los tipos de cotización que correspondan, determinando así la cuota provisional a ingresar.

Posteriormente deberán ajustar la base de cotización mensual a los rendimientos netos anuales .

Ley 17/2022, modifica la Ley 14/2011 de Ciencia y Tecnología

La Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifican los artículos relativos a la carrera y desarrollo profesional del personal investigador de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se ha publicado en el BOE de 5 de septiembre, y entró en vigor el 6 de septiembre.

La reforma de la carrera científica introduce dos medidas fundamentales:

- el diseño de un itinerario postdoctoral que conduzca a la incorporación estable de investigadores e investigadoras al sistema y su desarrollo profesional posterior; y
- la modalidad contractual laboral indefinida vinculada al desarrollo de actividades científico-técnicas para todo tipo de personal de investigación en el marco de líneas de investigación definidas.

Real Decreto 629/2022, modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril.

La norma, en vigor desde el 16 de agosto, responde a la necesidad de dar respuesta a desajustes del mercado laboral por la escasez de mano de obra desde el ámbito migratorio y a situaciones preexistentes que la normativa anterior no resolvía. Entre otras medidas, se facilita la concesión de permisos de trabajo a estudiantes extranjeros, el emprendimiento y auto empleo de personas extranjeras y a la reagrupación familiar.



Real Decreto-ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar

Esta norma, que entró en vigor el 9 de septiembre de 2022, amplía derechos laborales y de Seguridad Social del colectivo de personas trabajadoras al servicio del hogar. Entre otras novedades, les extiende la cobertura de desempleo y del FOGASA, con el consiguiente aumento en las cotizaciones, e introduce la exigencia de causa en el desistimiento a instancias de la persona empleadora.

Sentencias relevantes

Cuando la empresa prorratea las pagas extraordinarias en contra de lo dispuesto en el convenio, ¿tiene que abonarlas adicionalmente?

Tribunal Supremo (PLENO), Sala 4ª, 18.05.2022 (sentencia núm. 452/2022)

El TS ha modificado su doctrina respecto a las consecuencias de prorratar las pagas extraordinarias cuando el convenio colectivo de aplicación prohíbe expresamente tal prorrato. Hasta ahora venía declarando que en ese caso la empresa debía abonar las pagas adicionalmente a lo ya abonado.

En cambio, en esta sentencia, el TS declara que la sanción por el incumplimiento del convenio no es el abono adicional de las pagas, que el convenio no dispone, sino una sanción administrativa, que debe imponer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿Es procedente un despido por hechos ocurridos fuera del tiempo y lugar de trabajo?

Tribunal Supremo, Sala 4ª, 31.05.2022 (sentencia núm. 494/2022)

El TS declara procedente el despido de un empleado que agredió e insultó gravemente a sus compañeros después de la comida de Navidad, porque esta conducta rompe las reglas de convivencia exigibles y perjudica indirectamente a la empresa, siendo irrelevante el lugar o el tiempo en que sucedieron los hechos.



La cesión de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal para necesidades permanentes de la empresa usuaria, ¿es falta grave o muy grave?

Tribunal Supremo, 02.12.2021 (sentencia núm. 1206/2021) y, 29.06.2022 (sentencia núm. 595/2022)

Declara el TS que la cesión por parte de una Empresa de Trabajo Temporal conducta de personas trabajadoras a una empresa usuaria para cubrir necesidades estructurales u ordinarias de esta, es decir, sin atenerse a los términos establecidos lealmente es una falta muy grave de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de conformidad con el art. 8.2 c) LISOS.

¿Cómo se calcula la indemnización por despido cuando la persona trabajadora ha estado en ERTE?

Tribunal Supremo, Sala 4ª, 07.07.2022 (sentencia núm. 638/2022)

Para calcular correctamente la indemnización por despido en caso de que el contrato de trabajo haya estado suspendido en el año anterior al despido y haya habido percepciones irregulares (en este caso, horas extraordinarias), hay que adecuar la retribución fija percibida a los días efectivamente de alta en el año anterior a la extinción del contrato de trabajo, y sumarle la retribución irregular efectivamente percibida

¿Tras la LOPDGDD, puede la empresa modificar su política sobre el uso de dispositivos informáticos sin la participación de la RLT?

Audiencia Nacional, Social, 22.07.2022 (sentencia núm. 114/2022)

La empresa está facultada para establecer los criterios de uso de dispositivos digitales, haciendo partícipe, necesariamente, a la RLT en términos similares a la consulta del art. 64. 5 y 6 ET. Al no haberlo hecho en este caso, la Audiencia Nacional revoca la instrucción unilateral que dio la empresa sobre dicho uso. La contingencia es que el control que pueda ejercer la empresa por el uso indebido de los medios digitales establecido en dichos criterios no sea válido, y por lo tanto tampoco la prueba obtenida.



Próximamente

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

- > Proyecto de Ley de Transposición Directiva 2019/1937 (*Whistleblowing*), que está en tramitación parlamentaria, y cuya aprobación y publicación se espera antes de final de año. Una vez en vigor, las empresas con más de 249 trabajadores tendrán un plazo de tres meses para implantar el canal de denuncias. Las que tengan una plantilla de entre 50 y 249 personas trabajadoras tendrán hasta el 1 de diciembre de 2023. Las empresas con menos de 50 personas trabajadoras no tienen obligación de implantar el canal de denuncias.
- > Anteproyecto de Ley para la Transposición de Directivas 2019/1152 y 2019/1158 (transparencia y conciliación).. El texto del anteproyecto introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, sobre información a personas trabajadoras sobre sistemas automatizados; sobre contratos a tiempo parcial; amplía las posibilidades de solicitud de cambio a puestos de trabajo vacantes; se exige causa objetiva para distribuir irregularmente la jornada; se amplían derechos de conciliación y se amplían los supuestos de nulidad objetiva del despido en caso de disfrute del permiso parental y de adaptación de jornada.
- > Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023.
- > Proyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- > Proyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, que se encuentra actualmente en tramitación parlamentaria, en la omisión de Asuntos Económicos y Transformación Digital del Congreso de los Diputados. La ley establece medidas para facilitar la atracción y retención del talento de emprendedores y trabajadores a distancia.
- > Directiva sobre salarios mínimos en la Unión Europea, que ha sido aprobada por el Consejo de Europa, que establece procedimientos para la adecuación de los salarios mínimos, sin que se establezca una cuantía concreta de salario mínimo.
- > Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (ley de inteligencia artificial).



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..