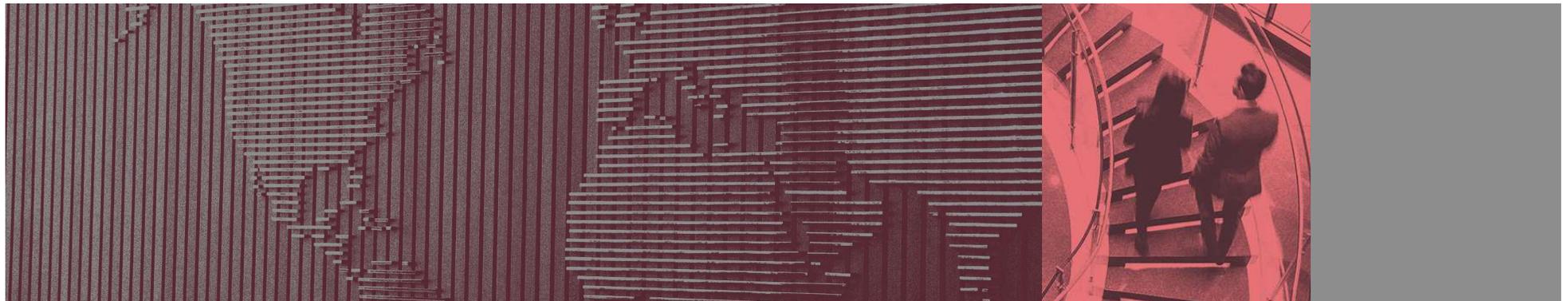




CUATRECASAS



# Relaciones laborales: repaso de las normas y criterios judiciales más recientes



Francisco José García Molina  
Enrique Arias García

23 de septiembre de 2022

## ÍNDICE

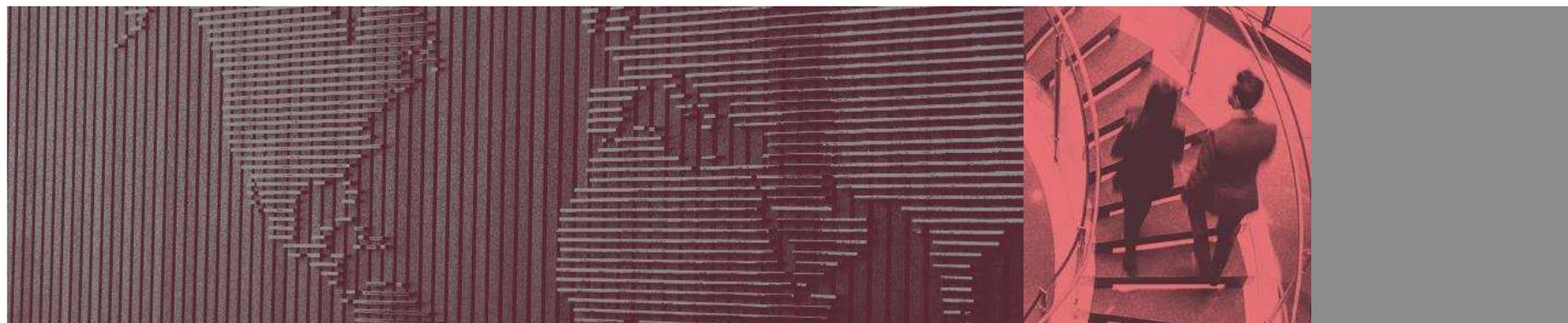
1	<p>Aspectos laborales de interés:</p> <p>(i) Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.</p> <p>(ii) Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</p> <p>(iii) Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal</p> <p>(iv) Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.</p> <p>(v) Cuestiones prácticas en materia de contratos temporales y convenios colectivos tras el Real Decreto-Ley 32/2021.</p>
2	Criterios judiciales recientes.



**CUATRECASAS**



Aspectos laborales de interés en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.



**Aspectos laborales de interés en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

**Novedades relevante de la norma**

- Mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio.
- A los motivos de discriminación recogidos en la normativa comunitaria (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual), se incorporan expresamente los de **enfermedad o condición de salud**, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica, por su especial relevancia social.
- Especial referencia a la enfermedad como motivo de discriminación y en fase precontractual.

Aspectos laborales de interés en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

### **¿Qué nuevos tipos de discriminación define la Ley?**

La norma define estos tres nuevos tipos de discriminación:

- Discriminación por error.
- Discriminación múltiple.
- Discriminación interseccional.
- La Ley considera asimismo 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.

Aspectos laborales de interés en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

### **¿Se amplían los concepto de acoso y discriminación?**

- Se amplía el concepto de acoso para incluir todos los factores de discriminación establecidos en la Ley (clásicos más incorporados).
- Discriminación indirecta → referencia a la potencialidad de un resultado perjudicial, sin necesidad de que éste se produzca (*“cuando se ocasione o pueda ocasionar a una o varias personas una desventaja particular”*).

Aspectos laborales de interés en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

### **¿Despido nulo en IT?**

- Antes de la Ley: ámbito de la IT protegido frente al despido: cuando, en el momento del despido enfermedad de “larga duración” (=discapacidad).
- Con la nueva Ley: aportados indicios de que la decisión empresarial se debe a la mera situación de enfermedad o condición de salud de la persona trabajadora, se invertirá la carga de la prueba.
- En ausencia de prueba: nulidad del despido.

Aspectos laborales de interés en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

### **Obligaciones y consecuencias para las empresas**

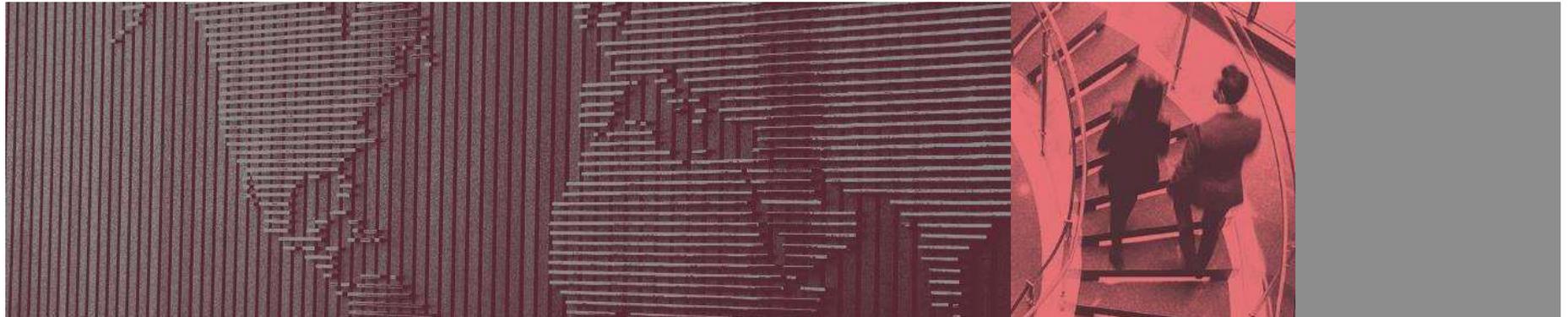
- Aplicar métodos o instrumentos suficientes para la detección de la discriminación, la adopción de medidas preventivas y la articulación de medidas adecuadas para el cese de situaciones discriminatorias.
- Objeto de diagnóstico, negociación y contenido del plan de igualdad y diversidad.
- Nuevo régimen de infracciones y sanciones—entre los 300 y 500.000 euros—. En materia sancionadora laboral se seguirá aplicando la LISOS (7,501€-225,018€) (aunque posible baremo para indemnizaciones por daños morales).



**CUATRECASAS**



Aspectos laborales de interés en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.



**Ley Orgánica 10/2022,  
de 6 de septiembre, de  
garantía integral de la  
libertad sexual**

**1) DEBERES Y OBJETIVOS PARA LAS EMPRESAS (arts.  
13 y 16.2 LO 10/2022 y 48 LOI)**

- 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.
- Deber de negociación con RLT.
- Incluir en la valoración de riesgos laborales la violencia sexual.
- Organizar los espacios de sus centros de trabajo seguros y accesibles para todas las trabajadoras.
- Nuevo deber de la RLT: realizar actividades de sensibilización a la plantilla.

**Ley Orgánica 10/2022,  
de 6 de septiembre, de  
garantía integral de la  
libertad sexual**

**2) AMPLIACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS Y TRADES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL.**

- Extensión derechos ya reconocidos a víctimas de violencia de género.
- Período de suspensión: duración inicial no podrá exceder de 6 meses (salvo excepciones con máximo de 18 meses). Reincorporación en las mismas condiciones.
- Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales: justificadas (y remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud).
- Se amplían derecho a las TRADE víctimas de violencia sexual.

**Ley Orgánica 10/2022,  
de 6 de septiembre, de  
garantía integral de la  
libertad sexual**

**3) MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL (arts. 38.3 LO 10/2022)**

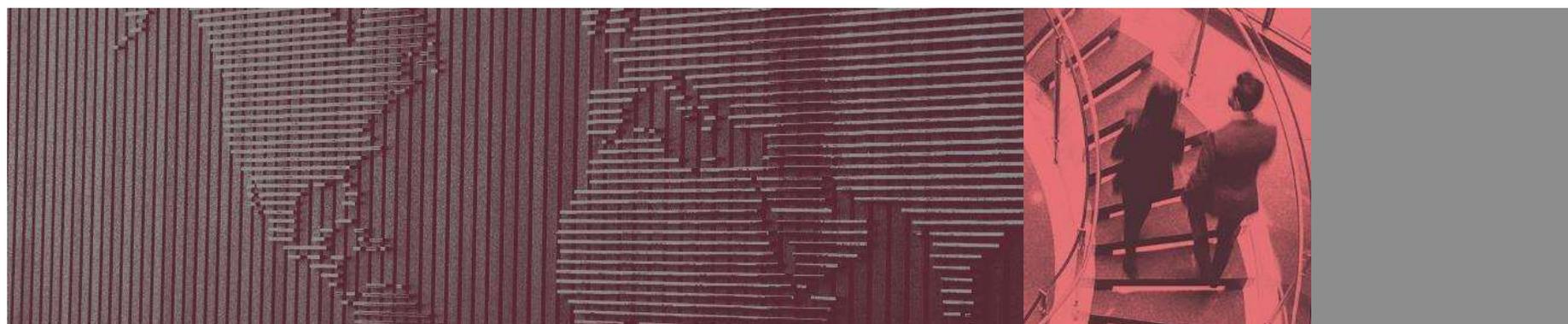
- Contrato de **interinidad** con desempleo para sustituirá trabajadoras víctimas de violencia sexual: bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo: período de cotización efectiva.
- Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador: se incluye la extinción del contrato por decisión de la víctima de violencia sexual.
- Situación legal de desempleo: la extinción del contrato por decisión de la víctima de violencia sexual.



**CUATRECASAS**



Aspectos laborales de interés en la Ley 16/2022,  
de 5 de septiembre, de reforma del texto  
refundido de la Ley Concursal



**Aspectos laborales de interés en la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal**

**Procedimientos preconcursales**

Las principales consecuencias destacables de “el Plan” desde una **perspectiva laboral** son las siguientes:

- Los créditos derivados de relaciones laborales no podrán quedar afectados por el Plan (excepción de los créditos laborales del personal de alta dirección).
- El plan incluirá las consecuencias globales para el empleo, Medidas de información y consulta con las personas trabajadoras.
- No establece ningún régimen especial para ejecutar las medidas laborales: aplicación régimen legal general.
- Reglas especiales: posibilidad de suspender o extinguir los contratos con consejeros ejecutivos o personal de alta dirección (cuando necesario para buen fin reestructuración).

**Aspectos laborales de interés en la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal**

**Procedimientos concursales**

- Contenido ofertas adquisición UPA no varía: no asunción de los pasivos del concurso, excepto deudas laborales y SS trabajadores asumidos. Mantenimiento la regla de existencia de sucesión empresa.
- Novedad: competencia del Juez del concurso.

**Aspectos laborales de interés en la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal**

**Microempresas**

¿Cuándo aplica? 10 personas trabajadoras (o el equivalente en horas trabajadas) y tengan un volumen de negocio anual inferior a 700.000 € o un pasivo inferior a 350.000 €. Entra en vigor el 01.01.2023.

Se simplifican los trámites mediante formularios electrónicos. Reduce plazo negociación 3 meses.

Posibilidades finalización:

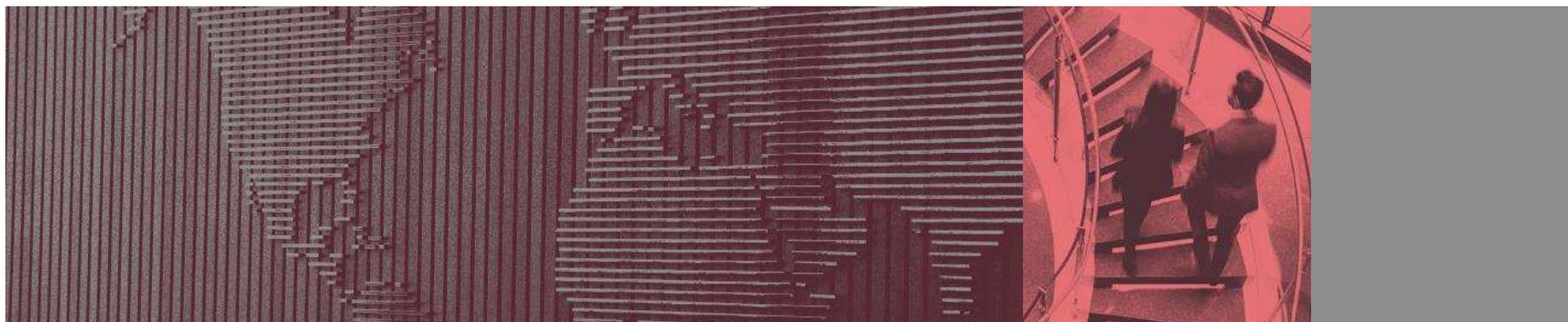
- “plan de continuación” equivalente al plan de viabilidad del concurso o al plan de reestructuración del precurso;
- o con un “plan de liquidación” (arts. 705 y ss. TRLC), solicitado o para el caso de no alcanzar acuerdo con los acreedores.



**CUATRECASAS**



Aspectos laborales de interés en la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.



**Aspectos laborales de interés en la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre**

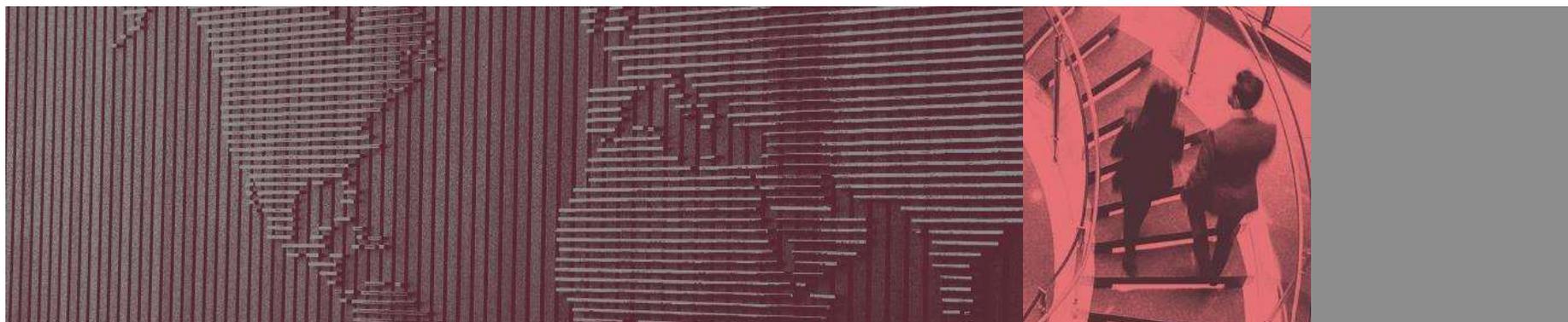
- Nuevas figuras de inversión: “Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública” y “Planes de Pensiones de Empleo Simplificados”.
- Obligación para las empresas de negociar sistemas de previsión social con RLT, en la forma en la que se determine en la legislación laboral.
- Se reduce la antigüedad para adherirse (1 mes frente a los 2 años anteriores). Posibilidad de acordar directamente la incorporación de los trabajadores al plan en acuerdo o convenio colectivo.
- Incentivos en materia de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. Mantenimiento de las contribuciones en los supuestos de reducción de jornada y de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.



**CUATRECASAS**



# Cuestiones prácticas en materia de contratos temporales y convenios colectivos tras el Real Decreto-Ley 32/2021



**Cuestiones prácticas en materia de contratos temporales y convenios colectivos tras el Real Decreto-Ley 32/2021**

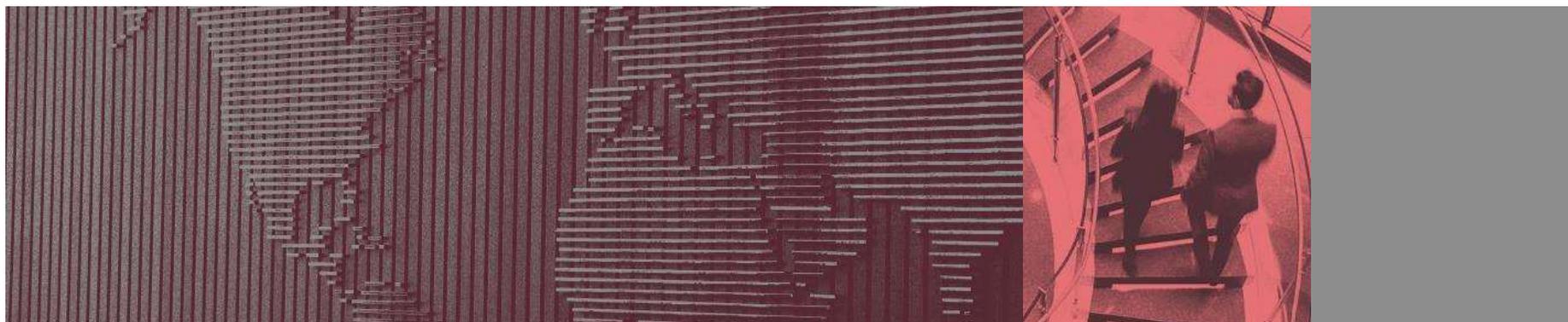
- Forma del contrato: requisito constitutivo
- Causas de temporalidad: vinculación a la duración
- Por circunstancias de la producción:
  - incremento ocasional e imprevisible
  - Oscilaciones actividad normal desajuste temporal entre empleo estable disponible y el requerido: NO FIJO-DISCONTINUO
  - 90 días: planificación previa, no continuados en el tiempo
- ETT: fijos-discontinuos: para necesidades temporales
- Una sanción por contrato entre 1.000€ y 10.000€
- Convenios colectivos de empresa: concurrencia y ultraactividad



**CUATRECASAS**



Crterios judiciales recientes: registro de jornada, igualdad, despido colectivo, antecedentes penales, etc.



**Pacto de no competencia post-contractual.**

**Sentencia del Tribunal Supremo 1178/2021 de 1/12/2021.**

- Se cuestiona la validez de la cláusula penal acordada por las partes en un pacto de no competencia post-contractual consistente en que, en caso de incumplimiento, el trabajador abonaría el doble de lo percibido.
- TS: La adecuación de la compensación económica debe darse no solo en lo que se refiere a la abstención de competencia por el trabajador, sino también sobre el importe a abonar a la empresa en caso de incumplimiento.
- Concluye que es desproporcionada.

**Pacto de determinación del Convenio Colectivo.**

**Sentencia del Tribunal Supremo 65/2022 de 25/01/2022.**

- Si no hay convenio de aplicación, las partes acuerden libremente la aplicación del que estimen oportuno: el pacto tiene un objeto lícito al no ser aplicable ningún convenio, lo que impide por sí mismo, que se establezcan condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos

**Nulidad del despido por anuncio de contraer matrimonio.**

**Sentencia del Tribunal Supremo 130/2022 de 09/02/2022.**

- El TS declara, aplicando la perspectiva de género, que vulnera derechos fundamentales la extinción del contrato de trabajo de trabajadoras como consecuencia del anuncio de la intención de contraer matrimonio. Represalia por su derecho a elegir estado civil.
- Listado de circunstancias protegibles constitucionalmente del [art. 14 CE](#) no es cerrado ([STC 117/2011](#), sobre edad). El matrimonio no puede comportar consecuencias desfavorables en el ámbito laboral.

**Despido por ineptitud sobrevenida.**

**Sentencia del Tribunal Supremo 177/2022 de 23/02/2022.**

- IT larga duración, se deniega IPT a trabajador. SP declara no apto, sin indicar limitaciones. Empresa despido por ineptitud sobrevenida.
- TS: informe no permite, con base únicamente en sus conclusiones, la extinción automática por ineptitud sobrevenida.
- Informe debe indicar "con precisión cuáles son las limitaciones concretas detectadas y su incidencia sobre las funciones del trabajador", pero sin indicar datos de salud (protegidos) del trabajador.

## **Registro de jornada.**

### **Sentencia de la Audiencia Nacional 57/2022 de 19/04/2022.**

- Validez registro: 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.
- AN: el hecho de que un supervisor tenga la potestad a posteriori de considerar estos excesos como personales cuando el trabajador los haya declarado laborales, priva de la necesaria credibilidad al sistema.

## **Registro de jornada.**

### **Sentencia del Tribunal Supremo 299/2022 de 05/04/2022**

- ZURICH: se introduce un factor corrector genérico de corrección de 2 horas/día en jornada partida (que corresponden a descansos, pausa para la comida y/o desayuno, permisos no retribuidos, cualquier clase de pausa o descanso, etc., en concreto, 1 hora y media de comida según convenio y a los 30 minutos desayuno) y de 30 minutos/día en jornada continuada.
- Evita fichajes constantes (propósito empresa y CCOO).
- UGT entiende que el acuerdo modifica la jornada. TS: no altera régimen horario alguno, ni modifica el convenio colectivo

## **Despido colectivo.**

### **Sentencia del Tribunal Supremo 345/2022 de 12/05/2022**

- TS: Para 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 períodos temporales con intervalos superiores a 90 días.
- TS: 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.

## **Solicitud de antecedentes penales.**

### **Sentencia del Tribunal Supremo 435/2022 de 12/05/2022**

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.

## **Despido por hechos cometidos fuera de lugar y tiempo de trabajo.**

### **Sentencia del Tribunal Supremo 494/2022 de 31/05/2022.**

El TS declara procedente el despido de un empleado que agredió e insultó gravemente a otros después de la comida de Navidad porque esta conducta rompe las reglas de convivencia exigibles y perjudica indirectamente a la empresa: vulneración buena fé contractual. Manifestaciones trascienden ámbito privado, por tener relevancia y vinculación con actividad laboral. Vulneración de la dignidad del trabajador insultado.

## **Reclamación de salarios.**

### **Sentencia del Tribunal Supremo 538/2022 de 13/06/2022**

Trabajador demanda diferencia salarial de últimos 12 meses. La empresa había dejado de abonar la mitad de un complemento salarial en 2009, 9 años antes, sin explicación, justificación ni comunicación alguna.

TS: no fue una modificación sustancial de condiciones de trabajo, si no un incumplimiento empresarial: en 2009 no art. 41 para modificar salario; modificación unilateral sin procedimiento ni explicación.

Considerando que la obligación salarial es de tracto sucesivo, la Sala recuerda que respecto a éstas, no prescribe el derecho a percibir la cuantía, sino el derecho a cobrar las cantidades vencidas y no cobradas ni exigidas.

**Despido basado en videovigilancia no informada.**

**Sentencia 692/2022 de 22/07/2022 del Tribunal Supremo.**

En un domicilio privado, tres empleadas de hogar para prestar cuidar tetrapléjica. Robo en una caja fuerte oculta dentro del armario de una habitación, por valor de 30.000 €, que es denunciado a la policía.

La empleadora instala sin informar cámara de vigilancia que apunta únicamente a dicha caja fuerte. Intento abrir caja fuerte. Despido disciplinario.

Tribunal Supremo: validez de la prueba de videovigilancia (y la procedencia del despido) por “supuesto excepcional”:

- Justificada e idónea: (únicamente apuntaba la cámara a la caja fuerte y la empleadora era una persona con tetraplejia).
- El posible incumplimiento de la legislación de LOPD podrá tener consecuencias en dicho ámbito (deja abierta la posibilidad de sanción a la empleadora), pero no invalida la prueba obtenida.
- Prueba necesaria: TS: “No es fácil imaginar con qué otra prueba podrían acreditarse dicho incumplimiento y autoría, que la empleadora está obligada a probar en el acto del juicio”.

## Indemnización por comentarios sobre antigua empleada.

### Sentencia 608/2022 de 15/06/2022 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

- Proceso de selección: llamada telefónica al Director de RR.HH. de la empresa en la que prestaba servicios la trabajadora, el cuál le da unas referencias. **No fue contratada por estas referencias.**
- *¿Qué dijo?: "al principio empezó bien pero nada más hacerla indefinida, se quedó embarazada, acosaba a su comerciales, había tenido problemas con ella, que habían terminado en los Juzgados y que a esta Sra. no la quería volver a ver más" y " no se la aconsejaban porque se quedó embarazada, tuvo problemas con otros empleados y que había estado mucho tiempo de baja médica".*
- Por un lado: opinión está a priori protegida por el derecho a la libertad de expresión.
- Pero en este caso: mezcla indebidamente la opinión sobre el desempeño con la transmisión de información. Intención de daño cuya causa es la reacción frente al ejercicio de un derecho fundamental [garantía de indemnidad], como aquí ocurre. **Condena a indemnización de 6.251 € a antigua empleadora.**



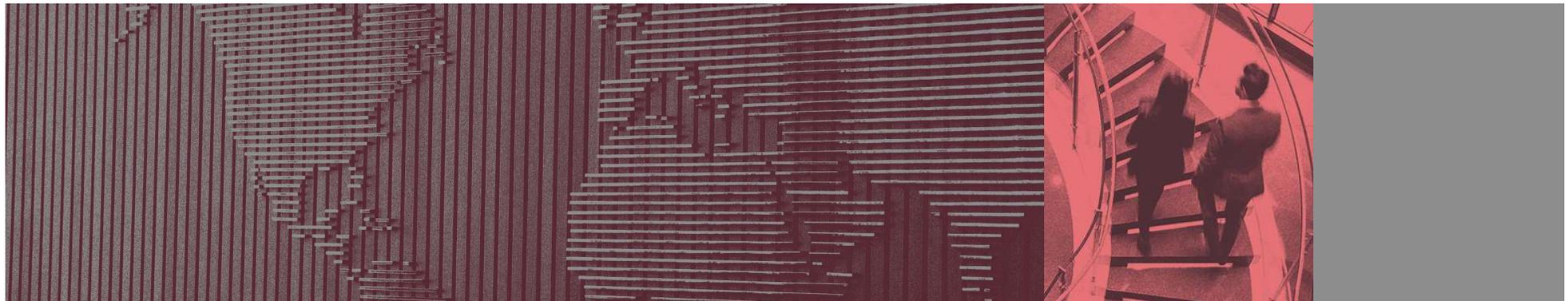
# CUATRECASAS



Muchas gracias por su asistencia

[franciscojose.garcia@cuatrecasas.com](mailto:franciscojose.garcia@cuatrecasas.com)

[enrique.arias@cuatrecasas.com](mailto:enrique.arias@cuatrecasas.com)



Este documento es meramente expositivo y debe ser interpretado conjuntamente con las explicaciones y, en su caso, con el informe que pudiera ser elaborado por Cuatrecasas sobre esta cuestión.

This document is merely a presentation and must be interpreted together with any explanations and opinions drafted by Cuatrecasas on this subject.

Este documento é uma mera exposição, devendo ser interpretado em conjunto com as explicações e quando seja o caso, com o relatório/parecer elaborada pela Cuatrecasas sobre esta questão.