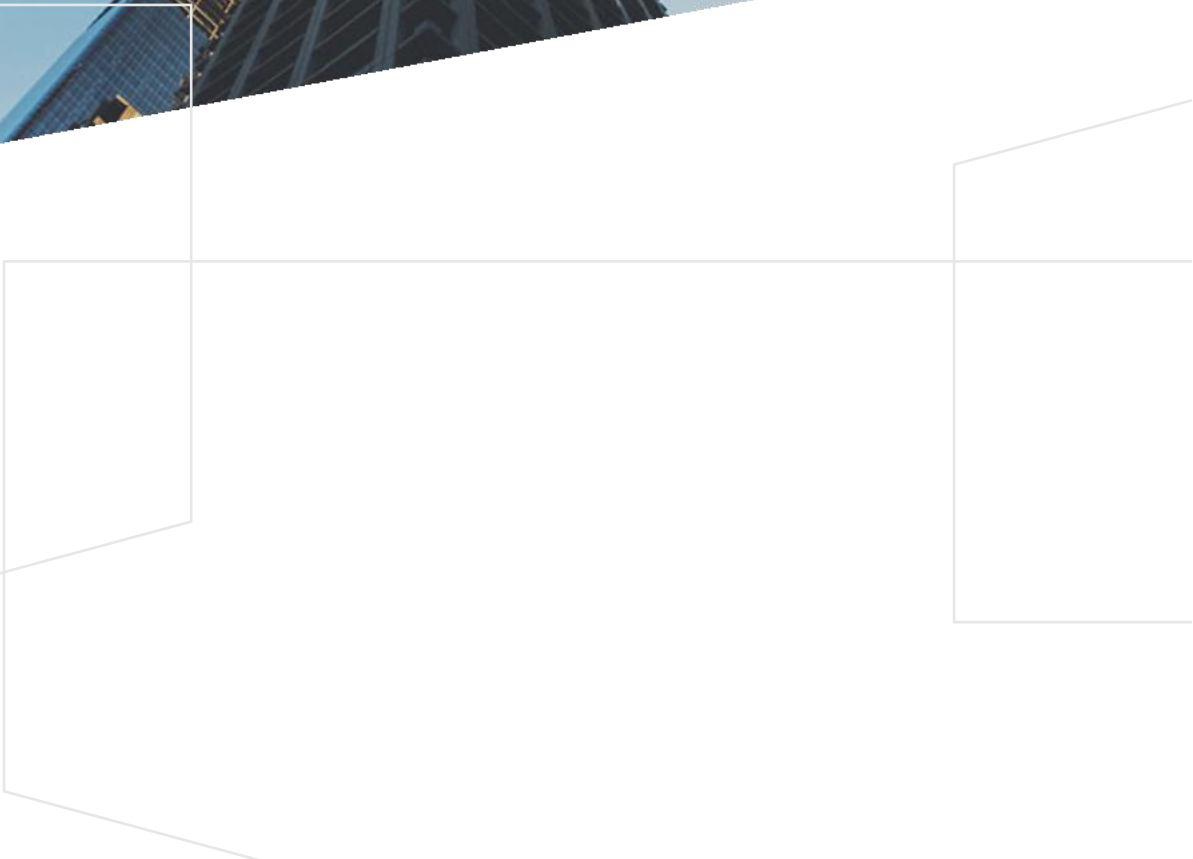




NEWSLETTER LABORAL JULIO 2022





EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de julio de 2022 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de julio de 2022.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral el mes de julio de 2022.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un análisis pormenorizado de la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como sus implicaciones y consecuencias en el ámbito laboral.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL

A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de julio de 2022:

- *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*
- *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.*



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 30 de junio, C-625/20, sobre incompatibilidad entre prestaciones.* La Sala Segunda del TJUE declara contraria a derecho la incompatibilidad entre dos pensiones de incapacidad permanente total cuando corresponden al mismo régimen de Seguridad Social, mientras se permita cuando obedezcan a dos o más regímenes distintos.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 16 de junio de 2022, Rec. 6021/2021, sobre personal estatutario de las Administraciones Públicas.* El Tribunal Supremo declara discriminatorio el hecho de no formalizar el contrato de trabajo de una mujer embarazada convocada a su puesto por vacante de manera anticipada a lo que le correspondía por entrar en un proceso de incapacidad temporal derivado de su embarazo en el mismo día que debía incorporarse.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de mayo, Rec. 2894/2020, sobre requisitos formales del despido.* La Sala recuerda que entregar copia de la carta de despido a los representantes legales de los trabajadores es un requisito insubsanable del despido objetivo. No hacerlo conlleva, necesariamente, la improcedencia.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Sede Las Palmas, de 26 de mayo, Rec. 177/2022, sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo.* El TSJ canario matiza una antigua sentencia del Tribunal Supremo -de 10 de octubre de 2005, Rec. 183/2004- y declara que concurre una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por obligar a una trabajadora a iniciar su jornada un cuarto de hora antes y a finalizarla un cuarto de hora después. A pesar de que el Tribunal Supremo había convalidado las variaciones de hasta media hora en los inicios y finales de jornadas laborales, en este caso el Tribunal aplica la perspectiva de género y aprecia que las dificultades causadas en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar son suficientes para dotar de "sustancialidad" a la modificación del turno.



RESEÑA DE INTERÉS

Implicaciones laborales de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

El pasado 13 de julio de 2022 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la nueva Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. La ley, con la finalidad de erradicar cualquier tipo de discriminación de cualquier ámbito de la vida diaria, constituye un desarrollo de los artículos 10 y 14 de la Constitución Española, incorporando, según la exposición de motivos, la amplia jurisprudencia del Tribunal Constitucional a su interpretación.

El artículo 14 de la Constitución consagra que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

El artículo 2.1 de la nueva Ley ya consagra una generosa ampliación de las causas discriminatorias: *“Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

De igual modo, la inclusión de la expresión *“discriminación alguna”* que hace el Poder Constituyente en el año 1978 posibilita la diferenciación entre varios tipos de discriminación, más allá de la directa y evidente diferencia peyorativa de trato por cualquier circunstancia.

Así, el artículo 6 de la nueva Ley efectúa, al fin, una diferenciación -incluso una clasificación- entre todos los tipos posibles de discriminación.

En primer lugar, se diferencia entre la discriminación **directa** -trato desfavorable personal de manera consciente- y la **indirecta** -trato desfavorable que se desprende de una actuación aparentemente neutra-.

También se diferencia entre la discriminación **por asociación** -trato desfavorable debido a la relación que tenga la persona con otra sobre la que concurra causa de discriminación- o **por error** -aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas-.



Por último, se diferencia entre la discriminación **múltiple** -discriminación por varias causas al mismo tiempo- e **interseccional** -discriminación por la interacción entre dos causas de discriminación prevista en la Ley, como el caso de una mujer embarazada, por ejemplo-.

Habiendo establecido las definiciones, a continuación analizaremos el impacto de la Ley en el ámbito laboral.

En primer lugar, el artículo 9 declara que no podrá establecerse ningún tipo de limitación, segregación o exclusión en el acceso al empleo, la formación, la promoción, retribución y demás condiciones laborales. De igual modo, se insta a los organismos públicos -en especial a la Inspección de Trabajo- a velar por el respeto a la igualdad de trato en todos los ámbitos laborales.

El artículo 10, incluso, amplía el marco de protección a la negociación colectiva, prohibiendo expresamente que los acuerdos alcanzados puedan contravenir el principio de igualdad de trato en ningún punto, instando, asimismo, a implementar medidas de acción positiva tendentes a eliminar cualquier forma de discriminación.

El Título II de la Ley -artículos 25 en adelante- instaura una serie de garantías para la igualdad de trato -la exposición de motivos de la norma llega a afirmar que *"el gran problema en esta materia en España no es la regulación de la igualdad y no discriminación, sino la garantía del cumplimiento de las normas que la regulan"*-.

El artículo 25 lanza una máxima: *"la protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias"*, y el incumplimiento de dicha obligación, que se extiende también a las empresas en el ámbito laboral, dará lugar a todo tipo de responsabilidades hasta la completa restitución del daño causado. La extensión de la responsabilidad se extiende al caso de que cualquier miembro de una empresa lleve a cabo una conducta que pueda entenderse como discriminatoria y la empresa no aplique cualquier medio a su alcance para que la situación cese.

El artículo 27.1 introduce, de la misma manera, una nueva presunción -hasta el momento no se indica si se admite prueba en contrario- de existencia de daños morales. Ello implica que cualquier acto discriminatorio según la interpretación de la Ley conllevará aparejada una sanción de entre 7.501 y 225.018 euros, de conformidad con la calificación de "muy grave" que otorga la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social a los actos discriminatorios.

En términos generales, la Ley amplía el marco general de amparo que la Constitución ofrecía, introduciendo más condiciones personales sujetas a protección, de una manera, quizás, más adecuada al contexto actual. La propia exposición de motivos afirma que la Ley viene a recoger la jurisprudencia constitucional en la materia.



A nuestro juicio, incluso, va más allá e institucionaliza realidades jurídicas que no venían amparadas por la Ley hasta la fecha. En este sentido, el ejemplo más evidente es la consagración de la discriminación por asociación -o discriminación refleja-, mencionada por primera vez en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 16 de abril de 2021, que declaró nulo el despido de un trabajador que anunció a la empresa su futura paternidad, entendiéndose que se había producido una discriminación por razón del embarazo de su compañera sentimental.

En definitiva, la Ley resulta un evidente avance en materia de lucha contra todos los tipos de discriminación, suponiendo, al mismo tiempo, un endurecimiento de las obligaciones empresariales en materia preventiva.

El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.

CONTACTO ETL GLOBAL ADD

PARA MÁS INFORMACIÓN



ÓSCAR MANCEBO

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona y Girona.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

www.etlglobaladd.es

ETL GLOBAL ADD