

NEWSLETTER LABORAL OCTUBRE 2022



EDITORIAL

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

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

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un análisis pormenorizado del impacto en el ámbito laboral de la nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

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 octubre de 2022:

- *Real Decreto 789/2022, de 27 de septiembre, con entrada en vigor el 1 de enero de 2023, por el que se desarrolla reglamentariamente la compatibilidad de la percepción del ingreso mínimo vital con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia de la persona beneficiaria individual o, en su caso, de uno o varios miembros de la unidad de convivencia.*
- *Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.*
- *Orden EMT/218/2022, de 4 de octubre, por la que se aprueban las bases reguladoras que deben regir la convocatoria para la concesión de subvenciones del Departamento de Empresa y Trabajo para el desarrollo del programa Consolida't, de apoyo a la consolidación, el fortalecimiento y la reinversión del trabajo autónomo en Cataluña.*
- *Resolución de 7 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, donde se contiene la relación de fiestas laborales para el próximo año de ámbito nacional, de comunidad autónoma y de las ciudades de Ceuta y Melilla.*



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal de Justicia Europea, de 13 de octubre de 2022, asunto C-344/20.* La Sala Segunda del Tribunal de Justicia la Unión Europea sentencia que una empresa puede prohibir llevar el velo si la política es general en la empresa y aplicable a cualquier signo religioso, espiritual o filosófico.
- *Sentencia 119/2022 del Tribunal Constitucional, de 29 de septiembre, Rec. Amparo nº 1211/2020.* Se declara procedente el despido de un trabajador basado en la captación de sus imágenes robando en el centro de trabajo, sin previo aviso a los empleados de que el material recogido por las cámaras podía ser usado en uso de la facultad disciplinaria de la Empresa. Sentencia divisiva en el seno del Tribunal Constitucional, con cinco votos particulares.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 14 de septiembre de 2022, Rec. 931/2021.* El Alto Tribunal unifica doctrina, sentenciando que la normativa no impone a las empresas la obligación de agotar todas las posibilidades de recolocación del trabajador en la empresa en caso de extinción de contrato por pérdida de contrata.
- *Sentencia Audiencia Nacional, Sala de lo Social, de 15 de septiembre de 2022, núm. 118/2022.* Se determina que la empresa no puede establecer el disfrute de los días de asuntos propios en proporción al tiempo en que la relación laboral esté suspendida por Incapacidad Temporal.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Las Palmas, sala de lo Social, de 12 de septiembre de 2022, Rec. 759/2022.* El Tribunal deniega la petición de cambio de la adaptación de jornada ya dada, pues es necesario que el trabajador justifique un cambio en sus circunstancias familiares para que le sea concedida otra adaptación.



RESEÑA DE INTERÉS

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Impacto sociolaboral.

La finalidad de la siguiente reseña es sintetizar las novedades más relevantes de la Ley Orgánica 10/202, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, desde el punto de vista sociolaboral. Se hará hincapié a los diferentes artículos de esta nueva normativa que tienen una incidencia en el ámbito laboral.

1. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral: Artículo 12 y Disposición Final 10ª

En su artículo 12, la nueva ley establece que las empresas *“deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión 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, en los términos previstos en el art. 48 LOI, incluidos los cometidos en el ámbito digital”*. Es decir, se crea la obligación a todas las Empresas de promover condiciones de trabajo que eviten tanto la comisión de delitos como conductas que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Así pues, toman especial relevancia las medidas concretas que deberá llevar a cabo la empresa para prevenir situaciones de acoso sexual, obligando a la empresa a articular *“procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”*.

Estas medidas que deberá aprobar la empresa deberán ser negociadas con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, y podrán traducirse tanto en la elaboración de Códigos de buenas prácticas como en la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Finalmente, en relación con la actividad formativa como método de prevención -y sin ningún tipo de distinción en función de la dimensión de la empresa-, en el artículo 12 se establece que *“las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”*, exigiendo que incluyan en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo *“la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras”*.



Es decir, se crea la obligación a las Empresas de incluir en sus planes preventivos de riesgos laborales todo tipo de violencia contra las mujeres, creando, con toda probabilidad, una necesidad de actualización de dichos planes.

2. Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores: Disposición Final 14ª

En primer lugar, se modifica el párrafo 1º del artículo 37 del ET, incorporándose el colectivo de víctimas de violencias sexuales a los establecidos en el artículo 37 ET. Ello les permite hacer efectivo íntegramente su derecho a la asistencia social mediante el derecho a la reducción de las jornadas, reordenación del tiempo de trabajo y la posibilidad de realizar el trabajo a distancia.

En segundo lugar, se modifica el artículo 40.4 ET incorporándose el colectivo de víctimas de violencias sexuales a los ya establecidos con derecho preferente a 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, siempre que las víctimas se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo donde venían prestando sus servicios.

3. Modificación de la Ley General de la Seguridad Social: Disposición final 16ª

Asimismo, la ley también introduce ciertas modificaciones en la LGSS. Uno de los cambios resaltados es la modificación del artículo 165.5, estableciendo que en adelante, los períodos de suspensión con reserva de puesto de trabajo -mencionados en el apartado anterior- tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social.

Otro cambio destacable que incorpora esta normativa afecta a la protección por cese de actividad de las trabajadoras autónomas. Mediante esta disposición se pasa a incorporar las situaciones de violencia sexual como una posible causa de cese temporal de la actividad económica, conforme el artículo 331 de la LGSS sin tener, en este caso, la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

CONCLUSIÓN:

A modo de conclusión, si bien aparentemente esta nueva ley no parecía incidir de manera directa a la normativa laboral, hemos analizado diferentes puntos en los que su aprobación comportará nuevas obligaciones para las empresas.



El legislador pretende que cada vez más las empresas tomen un papel activo en casos de acoso sexual en un marco laboral. Traduciéndose, tanto en la obligación de reaccionar una vez cometida la conducta, como en la de articular procedimientos o formaciones para prevenirlas.

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

