

NEWSLETTER LABORAL ESPECIAL 2022



EDITORIAL

En la última Newsletter Laboral de este año 2022, incluimos, además de nuestro contenido habitual, una serie de recopilaciones de las novedades legislativas y de los pronunciamientos judiciales más relevantes del año. Adicionalmente, incluimos breves comentarios de los efectos laborales que tiene y tendrá la nueva normativa.

Así, esta Newsletter Especial queda estructurada de la siguiente manera:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de diciembre de 2022.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral el mes de diciembre de 2022.
- iii.** Principales novedades legislativas del año 2022.
- iv.** Pronunciamientos judiciales más relevantes del año 2022.
- v.** Comentarios a las principales novedades laborales del año 2022.

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 diciembre de 2022:

- *Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso.*
- *Ley 24/2022, de 25 de noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación parcial.*
- *Resolución de 7 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se prorroga para 2023 la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social establecida para 2022 en la Resolución de 29 de abril de 2022.*



RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

Sentencias relevantes en el ámbito laboral dictadas y/o publicadas durante el mes de diciembre de 2022

- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de noviembre de 2022, Rec. nº 2645, sobre despidos nulos.* Vulnera la garantía de indemnidad el hecho de despedir disciplinariamente a un trabajador el día inmediatamente posterior a una reclamación de horas extraordinarias.
- *Sentencia de la Audiencia Nacional, de 5 de diciembre de 2022, nº 162/2022, sobre trabajadores fijos discontinuos.* Se da por válido el llamamiento a trabajadores fijos discontinuos a través de WhatsApp, dado que con su envío queda constancia suficiente para advenir su existencia y contenido.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Galicia, de 25 de febrero de 2022, Rec. nº 2399/2021, sobre accidentes de trabajo.* En trabajadores adscritos al régimen de teletrabajo, los accidentes ocurridos en el domicilio deben ocurrir en la dependencia donde se desarrolla la actividad para ser considerados accidentes de trabajo. En caso contrario, si el accidente ocurre en otra habitación, se considerará accidente común.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Sala Tenerife, de 17 de junio de 2022, Rec. 336/2021, sobre representantes de las personas trabajadoras.* La prioridad de permanencia de los representantes de las personas trabajadoras contemplado en el artículo 68.b del ET también es aplicable a los ERTes derivados de causas productivas.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 21 de octubre de 2022, Rec. 1654/2021, sobre prestación por desempleo.* Resulta compatible el alta del beneficiario en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos con la percepción de la prestación de desempleo, siempre y cuando no consten ingresos por la actividad que se desarrolla de forma autónoma.



NORMATIVA MÁS RELEVANTE DEL AÑO 2022

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

- **TOP nº1** *LEY 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.*
- **TOP nº2** *REAL DECRETO-LEY 13/2022, de 26 de julio, 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.*
- **TOP nº3** *REAL DECRETO 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022. Se eleva el salario mínimo interprofesional a los 1.000 euros mensuales -33,33 euros al día-, con efecto retroactivo desde el día 1 de enero de 2022.*
- **TOP nº4** *LEY ORGÁNICA 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso.*

A través de la aprobación de dicha Ley Orgánica, se inhabilita procesalmente, y por norma general el periodo navideño, equiparándolo al mes de agosto.

Equiparar procesalmente dicho periodo al mes de agosto implica una excepción a la inhabilidad -y, por tanto, siguen siendo hábiles- entre los días 24 de diciembre y 6 de enero en las modalidades procesales de despido, extinción del contrato de trabajo, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ERTes ETOP, procesos de conciliación, vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos, impugnación de convenios colectivos y tutela de derechos fundamentales.

- **TOP nº5** *REAL DECRETO 65/2022, de 25 de enero, sobre actualización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2022.*

En concordancia con lo establecido en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, se incrementan las pensiones contributivas y de clases pasivas en un 2,5%, y las no contributivas en un 3%.



PRONUNCIAMIENTOS MÁS RELEVANTES DEL AÑO 2022

TOP 10 Sentencias relevantes en el ámbito laboral año 2022.

- *Sentencia del Tribunal Constitucional, de 2 de junio de 2022, sobre discriminación por razón de identidad sexual.* El Tribunal Constitucional diferencia entre sexo, género e identidad de género, como faceta especialmente importante de la identificación de una persona, y, por tanto, encuadra la discriminación a las personas transgénero dentro del artículo 14 de la Constitución, indicando, además, que dicha discriminación se encuentra estrechamente vinculada al derecho fundamental a la propia imagen, del artículo 18 de la Constitución.
- *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 2 de diciembre de 2021, núm. 1206/2021, sobre cesión ilegal de trabajadores.* El Tribunal declara que la cesión ilegal de trabajadores llevada a cabo por una Empresa de Trabajo Temporal constituye una infracción "muy grave" de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social -y no "grave", como venía sancionándose hasta la fecha-. Se sanciona a la Empresa de Trabajo Temporal con 70.000 euros, por haber cedido ilegalmente trabajadores durante más de tres años.
- *Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de diciembre de 2021, núm. 1246/2021, sobre periodos de prueba.* El Tribunal establece que el periodo de prueba debe venir concretado y delimitado en el contrato del trabajador, sin que en ningún caso sea válida una mera remisión al Convenio Colectivo de aplicación.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de febrero de 2022, sobre tiempo efectivo de trabajo.* Se determina que las guardias que requieran la presencia física de los trabajadores en las instalaciones de la empresa constituyen tiempo efectivo de trabajo, y, por tanto, en caso de exceso, deben remunerarse como horas extraordinarias.



- *Sentencia del Tribunal Supremo, de 31 de mayo, Rec. 1819/2020, sobre despidos disciplinarios.* El Tribunal Supremo recuerda que las obligaciones de buena fe en las relaciones con superiores y compañeros se extienden más allá de la jornada laboral, y que, por tanto, las ofensas verbales ocurridas fuera del lugar de trabajo también constituyen causa de despido.
- *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 del Tribunal Supremo, de 19 de octubre de 2022, Rec. 2206/2021, sobre despidos Covid.* El Tribunal Supremo emite su pronunciamiento definitivo sobre la denominada “prohibición de despedir” contenida en el Real Decreto 9/2020: los despidos objetivos realizados por causas derivadas de la pandemia de Covid-19 son improcedentes y no nulos.
- *Sentencia de la Audiencia Nacional, de 10 de noviembre de 2022 nº 144/2022, sobre teletrabajo.* Se declara nula toda cláusula contractual que exima a la empresa del pago de algún tipo de compensación por el teletrabajo, en los términos del artículo 6 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia.
- *Sentencia de la Audiencia Nacional, de 5 de diciembre de 2022, nº 162/2022, sobre trabajadores fijos discontinuos.* Se da por válido el llamamiento a trabajadores fijos discontinuos a través de WhatsApp, dado que con su envío queda constancia suficiente para advenir su existencia y contenido.



COMENTARIOS A LOS EFECTOS DE LAS NORMATIVAS LABORALES APROBADAS EN EL AÑO 2022

Efectos laborales del Anteproyecto de Ley de Familias, aprobada en el Consejo de Ministros el pasado 13 de diciembre.

En el último Consejo de Ministros ha sido aprobado el Anteproyecto de Ley de Familias. Dicha medida conlleva, a la práctica, y a expensas de su tramitación parlamentaria, ciertos cambios en el ámbito laboral. A continuación hacemos referencia a los tres más relevantes.

El primer cambio en este aspecto supone la creación de tres permisos de cuidados:

- Un permiso por cuidado de cinco días al año, retribuido, para atender a un familiar hasta 2º grado o conviviente. Al cual el trabajador podrá acceder en caso de que la persona cuidada haya sufrido un accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo.
- Un permiso parental de ocho semanas, el cual podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, hasta que el menor cumpla ocho años.
- Un permiso por ausencia por fuerza mayor familiar que requiera atención inmediata. Este será máximo, de cuatro días retribuidos al año. Así mismo, también se podrá disfrutar por horas.

El segundo cambio se deriva del reconocimiento jurídico de distintos tipos de familia. Esta ampliación del concepto de familia, conllevará que las uniones y parejas de hecho tendrán acceso al permiso de 15 días por matrimonio, cuando estas se inscriban en el registro civil.

Finalmente, y como efecto laboral indirecto, la nueva norma introducirá cambios en la regulación de las familias numerosas, que pasarán a denominarse "*familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza*", y ampararán, además de las familias con tres o más hijos, a las familias formadas por uno o dos progenitores con dos hijos, sean o no comunes, cuando al menos uno de ellos tenga una discapacidad; a las compuestas por dos progenitores, cuando ambos tengan discapacidad, o, al menos, uno de ellos tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33% o esté incapacitado para trabajar, con dos hijos.



Asimismo, se extenderán los efectos de familias numerosas a los dos cónyuges separados o divorciados si la guardia y custodia de los hijos estuvieran atribuidas de forma compartida.

Novedades en la cotización de los trabajadores adscritos al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social.

De conformidad con el nuevo Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, 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, los trabajadores adscritos al RETA deberán cotizar a la Seguridad Social por sus ingresos reales.

Los autónomos tendrán que realizar una previsión de sus ingresos netos para el año nuevo antes del 31 de diciembre, en el portal ImportaSS¹. A partir de ese momento, la Seguridad Social adjudicará uno de los nuevos tramos al autónomo, y al final del año podrá exigir lo pagado de menos o devolver lo pagado de más. No obstante, si las previsiones realizadas no se corresponden con la facturación que se vaya teniendo realmente a lo largo del año, el autónomo podrá cambiarse la base de cotización -cada dos meses, si se desea-, adecuándola a los ingresos mensuales reales

Como novedad de máxima relevancia, los dividendos y las rentas de capitales mobiliarios entrarán dentro de la base de cotización. La exposición de motivos del Real Decreto en cuestión establece que *“en el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a los que se refiere el artículo 305.2.b), -es decir, los autónomos societarios- se computarán en los términos que se determinen reglamentariamente, la totalidad de los rendimientos íntegros, dinerarios o en especie, derivados de la participación en los fondos propios de aquellas entidades en las que reúna, en la fecha de devengo del Impuesto sobre Sociedades, una participación igual o superior al 33 % del capital social o teniendo la condición de administrador, una participación igual o superior al 25%, así como la totalidad de los rendimientos de trabajo derivados de su actividad en dichas entidades”*.

¹ <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass>



Con respecto de la base de cotización, los trabajadores adscritos al RETA deberán escoger una entre la mínima y la máxima que el Real Decreto estipula para cada tramo, según sus ingresos obtenidos:

	Tramos de rendimientos netos 2023		Base mínima	Base máxima
		Euros/mes	Euros /mes	Euros/mes
Tabla reducida.	Tramo 1.	<= 670	751,63	849,66
	Tramo 2.	> 670 y <=900	849,67	900
	Tramo 3.	>900 y < 1.166,70	898,69	1.166,70
Tabla general.	Tramo 1.	>= 1.166,70 y <= 1.300	950,98	1.300
	Tramo 2.	> 1.300 y <=1.500	960,78	1.500
	Tramo 3.	> 1.500 y <=1.700	960,78	1.700
	Tramo 4.	> 1.700 y <=1.850	1.013,07	1.850
	Tramo 5.	> 1.850 y <=2.030	1.029,41	2.030
	Tramo 6.	> 2.030 y <=2.330	1.045,75	2.330
	Tramo 7.	> 2.330 y <=2.760	1.078,43	2.760
	Tramo 8.	> 2.760 y <=3.190	1.143,79	3.190
	Tramo 9.	> 3.190 y <=3.620	1.209,15	3.620
	Tramo 10.	> 3.620 y <= 4.050	1.274,51	4.050
	Tramo 11.	> 4.050 y <=6.000	1.372,55	4.139,40
	Tramo 12.	> 6.000	1.633,99	4.139,40

Finalmente, de la base elegida, se aplicarán los correspondientes porcentajes para calcular la cuota: 28,30% para contingencias comunes y el 1,30% para las profesionales, de conformidad con el artículo 122.6.2 del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado.



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

Dada la supina importancia de sus efectos en el ámbito sociolaboral, volvemos a reproducir la reseña de interés que realizamos en nuestra Newsletter del pasado mes de octubre, sobre la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

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