



ANTRÀS



JULIOL 2022

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Juliol 2022



La incidència laboral de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació (BOE 13 juliol del 2022).

La [Llei 15/2022](#), com el seu propi nom indica, transcendeix l'àmbit laboral per configurar-se com el marc normatiu transversal i integral en matèria d'igualtat de tracte i de lluita contra la discriminació. Una transversalitat que explica que el seu àmbit d'aplicació s'estengui tant al sector públic com al privat.

Cal destacar alguns dels continguts amb més incidència en matèria laboral; així:

- S'hi incorpora un catàleg més ampli de factors en els quals la diferència de tracte tindrà la consideració de discriminació. Així, al costat de les habituals prohibicions vinculades al naixement, l'origen racial o ètnic, el sexe, la religió, la convicció o opinió, l'edat, la discapacitat o la llengua, s'hi inclou ara l'orientació o identitat sexual, l'expressió de gènere, la malaltia o condició de salut, l'estat serològic i/o predisposició genètica a sofrir patologies i trastorns, així com la situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Addicionalment, en relació amb la malaltia, s'estableix que no podrà emparar diferències de tracte diferents de les que derivin del seu mateix procés de tractament, de les limitacions objectives que imposi per a l'exercici de determinades

activitats o de les exigides per raons de salut pública, així com que l'ocupador no podrà preguntar sobre les condicions de salut de l'aspirant al lloc de treball. L'expressa referència a la malaltia com a factor discriminatori pot determinar que aquelles actuacions empresarials (per exemple, acomiadament o denegació de promoció) que afectin persones treballadores afligides per una malaltia, en sentit ampli, puguin ser considerades discriminatòries, tret que pugui acreditar-se l'absència de qualsevol mòbil o efecte discriminatori. En la prohibició de preguntar sobre les condicions de salut de l'aspirant, segons el nostre parer, s'hauria de fer una excepció respecte a aquelles condicions de salut que en determinats llocs de treball puguin constituir un risc per al treballador o per a tercers.

- En aquest sentit, s'ha de destacar que la norma permet que puguin establir-se diferències de tracte basades en algunes d'aquelles causes quan els criteris per a aquesta diferenciació siguin raonables i objectius, i el que es persegueixi sigui aconseguir un propòsit o finalitat legítima, i constitueixin un mitjà adequat, necessari i proporcionat per aconseguir-la. També serà possible la diferència de tracte quan vingui autoritzada per una norma amb rang de llei, o quan resulti de disposicions



normatives o de decisions generals de les administracions públiques destinades a protegir a les persones, o a grups de població necessitats d'accions específiques per millorar les seves condicions de vida o afavorir la seva incorporació al treball.

- La norma preveu que reglamentària-

ment es pugui exigir als ocupadors les empreses dels quals tinguin més de 250 treballadors que publiquin la informació salarial necessària per analitzar els factors de les diferències salarials. Una previsió que, no obstant això, no s'ha desenvolupat més enllà del que ja es preveu en matèria d'igualtat per raó de sexe.

Llei d'impuls als plans de pensions.

El BOE d'1 de juliol va publicar la [Llei 12/2022, de 30 de juny, de regulació per a l'impuls dels plans de pensions d'ocupació, per la qual es modifica el text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions, aprovat per Reial decret legislatiu 1/2002, del 29 de novembre](#). Una norma que modifica de manera rellevant el règim jurídic dels sistemes de previsió social complementària de caràcter empresarial amb la finalitat de potenciar i generalitzar l'estalvi privat per complementar la pensió de jubilació en l'àmbit laboral i millora els incentius fiscals per a les aportacions i contribucions als actuals sistemes de previsió social. La Llei va entrar en vigor el 2 de juliol passat.

S'introdueixen dues noves figures d'inversió, amb les quals es pretén simplificar els processos de promoció i gestió dels plans de pensions d'ocupació, per una banda, els denominats fons de pensions d'ocupació de promoció pública, que han de crear les gestores de pensions i les mutualitats de previsió social, i, per una altra banda, els plans de pensions d'ocupació simplificats (PPES).

Als fons de pensions de promoció conjunta, que seran promoguts pel Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, podran adherir-s'hi els nous plans de pensions simplificats, així com els plans de pensions d'ocupació d'aportació definida per a la contingència de jubilació, sense perjudici que puguin oferir la cobertura d'altres contingències si aquestes es troben totalment assegurades.

Els plans de pensions d'ocupació simplificats (PPES) podran ser els següents:

- Plans de pensions d'ocupació promoguts per les empreses incloses en els acords col·lectius de caràcter sectorial que instrumentin compromisos per pensions a favor dels seus treballadors, amb especial atenció a promoure la seva implantació a les petites i mitges empreses.
- Plans de pensions d'ocupació del sector públic promoguts per les administracions públiques, incloses les corporacions locals, les entitats i organismes que depenguin d'aquestes, que instrumentin compromisos per pensions a favor del personal al seu servei.
- Plans de pensions de treballadors per compte propi o autònoms, promoguts per les associacions, federacions, confederacions o unions d'associacions de treballadors per compte propi o autònoms, per sindicats, per col·legis professionals o per mutualitats de previsió social, en els quals els seus partícips exclusivament siguin treballadors per compte propi o autònoms.
- Plans de pensions de socis treballadors i de socis de treball de societats cooperatives i laborals, promoguts per societats cooperatives i laborals i les organitzacions representatives d'aquestes.



Les empreses incloses en un conveni col·lectiu estatutari de caràcter sectorial en el qual es prevegi la instrumentació de compromisos per pensions amb els seus treballadors a través d'un pla de pensions d'ocupació sectorial simplificada, hauran d'adherir-se a aquest si així ho estableix l'esmentat conveni. Cal destacar que, malgrat que existeix l'obligació de negociar els PPES, no conformen una part del contingut mínim del conveni col·lectiu, de manera que només s'establiran si les dues parts arriben a un acord.

El règim de contribucions empresarials serà l'acordat convencionalment, si bé les empreses podran millorar aquest import. Igualment, el conveni col·lectiu de caràcter sectorial podrà preveure la possibilitat que les empreses del sector puguin no adherir-se al pla sectorial simplificat només en el cas que s'acordi la promoció del seu propi pla de pensions d'ocupació que, en cap cas, podrà ser de condicions inferiors a les del pla sectorial.

Els PPES hauran de ser de la modalitat d'aportació definida per a la contingència de jubilació, sense perjudici que, si es regulen prestacions definides per a les contingències de defunció, incapacitat permanent i dependència del partípic, així com les garantides als beneficiaris una vegada esdevinguda qualsevol contingència i les seves reversions, hauran d'articular-se íntegrament mitjançant els corresponents contractes d'assegurança previstos pel pla, el qual en cap cas assumirà els riscos inherents a aquestes prestacions.

La nova regulació preveu de forma expressa el procediment de promoció i formalització dels plans de pensions d'ocupació simplificats, així com el contingut necessari de les seves especificacions i el seu règim de modificacions, i de les comissions de control i dels seus òrgans de govern. Així, respecte a la promoció d'un PPES, el projecte inicial del PPES sectorial s'ha d'establir mitjançant acord col·lectiu d'àmbit supraempresarial. La comissió promotora del pla serà designada per

la comissió negociadora del conveni, en el cas que no n'hi hagi, per la comissió paritària o un altre òrgan paritari del conveni. La promoció de PPES del sector públic requerirà l'acord de la taula de negociació de l'administració pública corresponent. En el cas dels PPES de treballadors per compte propi o autònoms promoguts per les associacions de treballadors per compte propi o autònoms, pels sindicats, per col·legis professionals o per mutualitats de previsió social, així com en el cas dels PPES de socis i sòcies treballadores i de socis de treball de societats cooperatives i laborals, promoguts per societats cooperatives i laborals i les organitzacions representatives d'aquestes societats, l'entitat promotora establirà el projecte inicial del pla de pensions i designarà de forma directa els membres de la seva comissió promotora.

Finalment, s'hi introdueixen una sèrie de modificacions, entre les quals cal destacar:

- Es redueix l'antiguitat exigida per poder adherir-se a un pla de pensions (1 mes davant dels 2 anys anteriors), i s'estableix la possibilitat d'acordar directament la incorporació dels treballadors al pla en acord o conveni col·lectiu.
- Es modifiquen un altre cop els límits d'aportacions i contribucions empresarials a plans de pensions, amb efecte d'1 de gener del 2023.
- Es regulen incentius en matèria de cotitzacions empresarials a la Seguretat Social per a les empreses que realitzin contribucions empresarials a plans de pensions d'ocupació.
- S'estableix el manteniment de les contribucions en els supòsits de reducció de jornada i de suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.



Obligació del treballador de retornar el cost d'un curs abonat per l'empresa, validesa del pacte i manteniment de l'obligació de pagament de la quantitat pendent en cas d'extinció per determinades causes.

El Tribunal Suprem confirma la seva doctrina sobre la validesa dels pactes pels quals un treballador assumeix l'obligació d'abonar, a través de descomptes mensuals en la seva nòmina, el cost d'un curs d'habilitació professional el pagament de la qual havia anticipat l'empresa. En aquest cas concret, per a la contractació del treballador, pilot, era necessari que realitzés un curs d'habilitació específic per pilotar uns avions determinats. El curs tenia un cost de 19.000 € i era impartit per la mateixa empresa al seu centre de formació de pilots abans de formalitzar la seva contractació laboral. Una vegada realitzat el curs, es va formalitzar el contracte laboral, el gener del 2017, i en el contracte hi figurava una clàusula on es deia que si el treballador, en el termini de dos mesos des de la finalització d'algun curs formatiu, abandonava l'empresa per la seva pròpia voluntat, l'empresa descomptaria de la liquidació final les quantitats abonades per l'empresa en concepte de formació rebuda pel treballador. Un any després, empresa i treballador signen un nou document en el qual expressament el treballador reconeix haver rebut el curs, el seu cost i abonament anticipat per part de l'empresa i que, a 3 de gener del 2018, havien estat pagats pel treballador 7.916,62 euros, que havien estat abonats en quotes de 791,66 euros, i quedava pendent la devolució d'11.083,38 euros. Per al pagament d'aquesta quantitat, es pactava el descompte en les subsegüents 27 nòmimes mensuals de 426,28 euros, i s'ampliava d'aquesta manera el termini de pagament previst inicialment. La clàusula segona del pacte assenyalava que, per al cas d'extingir-se el contracte en els dos anys següents a la finalització del curs per una sèrie de causes (inclòs l'“acomiadament disciplinari declarat judicialment com a procedent o no impugnat pel treballador”) aquest quedaria obligat a abonar a l'empresa la quantitat equivalent al cost del curs que estigués pendent de devolució. El treballador va ser acomiadat disciplinàriament l'agost del 2018 i, encara que va impugnar l'acomiadament, ho va fer fora de termini, de manera que la seva acció es va declarar caducada.

El Tribunal Suprem admet la validesa d'aquest pacte i confirma la sentència d'instància que va obligar el treballador a retornar les quantitats pendents encara que no segueixi a l'empresa per haver estat acomiadat.



Acomiadament per ofenses realitzades a través de WhatsApp.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha qualificat com a procedent l'acomiadament del treballador d'una cadena de perruqueries que, en el seu estat de WhatsApp va publicar fotografies i muntatges de vídeo en els quals s'ofenia els seus superiors jeràrquics i familiars. El tribunal, després de recordar que el Tribunal Suprem ha establert que l'enjudiciament de l'acomiadament disciplinari s'ha d'abordar de forma gradualista, buscant la necessària proporció entre la infracció i la sanció, i aplicant un criteri individualitzador que valori les peculiaritats de cada cas concret, considera que, en aquest cas, i valorant el conjunt de circumstàncies concurrents objectives i subjectives, s'arriba a la consideració que estem davant d'un incompliment de rellevància suficient pel contingut de les expressions, per la forma (estat de WhatsApp, la qual cosa suposava la seva accessibilitat per a totes les persones incloses en el seu llistat d'adreces) i pel resultat (va arribar a coneixement de la plantilla).

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ. Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net.