



ANTRÀS



INFORMACIONES LABORALES

Julio 2022



La incidencia laboral de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (BOE 13 julio 2022).

La [Ley 15/2022](#) como su propio nombre indica trasciende del ámbito laboral para configurarse como el marco normativo transversal e integral en materia de igualdad de trato y de lucha contra la discriminación. Una transversalidad que explica que su ámbito de aplicación se extienda tanto al sector público como al privado.

Deben destacarse algunos de los contenidos con mayor incidencia en materia laboral, así:

- Se incorpora un más amplio catálogo de factores en los que la diferencia de trato tendrá la consideración de discriminación. Así, junto a las habituales prohibiciones vinculadas al nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad o lengua, se incluye ahora la orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, así como la situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Adicionalmente, con relación a la enfermedad se establece que no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven de su propio proceso de tratamiento, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas

por razones de salud pública, así como que el empleador no podrá preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante al puesto. La expresa referencia a la enfermedad como factor discriminatorio puede determinar que aquellas actuaciones empresariales (por ejemplo, despido o denegación de promoción) que afecten a personas trabajadoras aquejadas por una enfermedad, en sentido amplio, puedan ser consideradas discriminatorias salvo que pueda acreditarse la ausencia de cualquier móvil o efecto discriminatorio. La prohibición de preguntar sobre las condiciones de salud del aspirante debería, a nuestro juicio, salvarse respecto aquellas condiciones de salud que en determinados puestos de trabajo puedan constituir un riesgo para el trabajador o terceros.

- En este sentido, debe destacarse que la norma permite que puedan establecerse diferencias de trato basadas en algunas de aquellas causas cuando los criterios para tal diferenciación sean razonables y objetivos y lo que se persiga sea lograr un propósito o finalidad legítima y constituyan un medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla. También será posible la diferencia de trato cuando venga autorizada por una norma con rango de ley, o cuando resulten de disposiciones normativas o decisiones generales de las administraciones públicas



destinadas a proteger a las personas, o a grupos de población necesitados de acciones específicas para mejorar sus condiciones de vida o favorecer su incorporación al trabajo.

- La norma prevé que reglamentariamente se pueda exigir a los empleadores

cuyas empresas tengan más de 250 trabajadores, que publiquen la información salarial necesaria para analizar los factores de las diferencias salariales. Una previsión que, no obstante, no se ha desarrollado más allá de lo ya previsto en materia de igualdad por razón de sexo.

Ley de impulso a los planes de pensiones.

El BOE de 1 de julio publicó 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](#). Una norma que modifica de manera relevante el régimen jurídico de los sistemas de previsión social complementaria de carácter empresarial con la finalidad de potenciar y generalizar el ahorro privado para complementar la pensión de jubilación en el ámbito laboral y mejora los incentivos fiscales para las aportaciones y contribuciones a los actuales sistemas de previsión social. La Ley entró en vigor el pasado 2 de julio.

Se introducen dos nuevas figuras de inversión, con las que se pretende simplificar los procesos de promoción y gestión de los planes de pensiones de empleo, de una parte, los denominados Fondos de Pensiones de Empleo de Promoción Pública, que deben crear las gestoras de pensiones y las mutualidades de previsión social, y, de otra parte, los Planes de Pensiones de Empleo Simplificados (PPES).

A los fondos de pensiones de promoción conjunta, que serán promovidos por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, podrán adherirse los nuevos planes de pensiones simplificados, así como los planes de pensiones de empleo de aportación definida para la contingencia de jubilación, sin perjuicio de que puedan ofrecer

la cobertura de otras contingencias si las mismas se encuentran totalmente aseguradas.

Los planes de pensiones de empleo simplificados (PPES) podrán ser los siguientes:

- Planes de pensiones de empleo promovidos por las empresas incluidas en los acuerdos colectivos de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones en favor de sus trabajadores, con especial atención a promover su implantación en las pequeñas y medianas empresas.
- Planes de pensiones de empleo del sector público promovidos por las Administraciones públicas, incluidas las corporaciones locales, las entidades y organismos de ellas dependientes, que instrumenten compromisos por pensiones en favor del personal a su servicio.
- Planes de pensiones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, promovidos por las asociaciones, federaciones, confederaciones o uniones de asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, en los que sus partícipes exclusivamente sean trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Planes de pensiones de socios trabajadores y de socios de trabajo de sociedades



cooperativas y laborales, promovidos por sociedades cooperativas y laborales y las organizaciones representativas de las mismas.

Las empresas incluidas en un convenio colectivo estatutario de carácter sectorial en el que se prevea la instrumentación de compromisos por pensiones con sus trabajadores a través de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado deberán adherirse al mismo si así lo establece el citado convenio. Ha de destacarse que aunque existe obligación de negociar los PPES, no conforman parte del contenido mínimo del convenio colectivo con lo que sólo se establecerán si ambas partes llegan a un acuerdo.

El régimen de contribuciones empresariales será el acordado convencionalmente, si bien las empresas podrán mejorar dicho importe. Igualmente, el convenio colectivo de carácter sectorial podrá prever la posibilidad de que las empresas del sector puedan no adherirse al plan sectorial simplificado solo en el caso de acordar la promoción de su propio plan de pensiones de empleo que, en ningún caso, podrá ser de inferiores condiciones al plan sectorial.

Los PPES deberán ser de la modalidad de aportación definida para la contingencia de jubilación, sin perjuicio de que si se regulan prestaciones definidas para las contingencias de fallecimiento, incapacidad permanente y dependencia del partícipe, así como las garantizadas a los beneficiarios una vez acaecida cualquier contingencia y sus reversiones, deberán articularse en su totalidad mediante los correspondientes contratos de seguro previstos por el plan, el cual en ningún caso asumirá los riesgos inherentes a dichas prestaciones.

La nueva regulación prevé de forma expresa el procedimiento de promoción y formalización de los planes de pensiones de empleo simplificados, así como el contenido

necesario de sus especificaciones y su régimen de modificaciones, y de las comisiones de control y de sus órganos de gobierno. Así respecto a la promoción de un PPES, el proyecto inicial del PPES sectorial debe establecerse mediante acuerdo colectivo de ámbito supraempresarial. La comisión promotora del plan será designada por la comisión negociadora del convenio, o en su defecto, por la comisión paritaria u otro órgano paritario del convenio. La promoción de PPES del sector público requerirá el acuerdo de la mesa de negociación de la administración pública correspondiente. En el caso de PPES de trabajadores por cuenta propia o autónomos promovidos por las asociaciones de trabajadores por cuenta propia o autónomos, por los sindicatos, por colegios profesionales o por mutualidades de previsión social, así como en el caso de los PPES de socios y socias trabajadoras y de socios de trabajo de sociedades cooperativas y laborales, promovidos por sociedades cooperativas y laborales y las organizaciones representativas de las mismas, la entidad promotora establecerá el proyecto inicial del plan de pensiones y designará de forma directa a los miembros de su comisión promotora.

Por último, se introducen una serie de modificaciones, entre las que cabe destacar:

- Se reduce la antigüedad exigida para poder adherirse a un plan de pensiones (1 mes frente a los 2 años anteriores) y se establece la posibilidad de acordar directamente la incorporación de los trabajadores al plan en acuerdo o convenio colectivo.
- Se modifican de nuevo los límites de aportaciones y contribuciones empresariales a planes de pensiones, con efecto de 1 de enero de 2023.
- Se regulan incentivos en materia de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para las empresas que realicen



contribuciones empresariales a planes de pensiones de empleo.

- Se establece el mantenimiento de

las contribuciones en los supuestos de reducción de jornada y de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Obligación del trabajador de devolver el coste de un curso abonado por la empresa, validez del pacto y mantenimiento de la obligación de pago de la cantidad pendiente en caso de extinción por determinadas causas.

El Tribunal Supremo confirma su doctrina sobre la validez de los pactos por los que un trabajador asume la obligación de abonar, a través de descuentos mensuales en su nómina, el coste de un curso de habilitación profesional cuyo pago había anticipado la empresa. En el caso concreto, para la contratación del trabajador, piloto, era preciso que realizara un curso de habilitación específico para pilotar determinados aviones. El curso tenía un coste de 19.000 €, era impartido por la propia empresa en su centro de formación de pilotos y antes de formalizar su contratación laboral. Una vez realizado el curso se formalizó el contrato laboral en enero de 2017 y en el contrato figuraba una cláusula donde se decía que si el trabajador, en el plazo de dos meses desde la finalización de algún curso formativo, abandonase la empresa por su propia voluntad, la empresa descontaría de la liquidación final las cantidades abonadas por la empresa en concepto de formación recibida por el trabajador. Un año después empresa y trabajador firman un nuevo documento en el que expresamente el trabajador reconoce haber recibido el curso, su coste y abono anticipado por la empresa y que a 3 de enero de 2018 habían sido pagados por el trabajador 7.916,62 euros, que habían sido abonados en cuotas de 791,66 euros, quedando pendiente la devolución de 11.083,38 euros. Para el pago de dicha cantidad se pactaba el descuento en las subsiguientes 27 nóminas mensuales de 426,28 euros, ampliando así el plazo de pago inicialmente previsto. La cláusula segunda del pacto señalaba que para el caso de extinguirse el contrato en los dos años siguientes a la finalización del curso por una serie de causas (incluido el “despido disciplinario declarado judicialmente como procedente o no impugnado por el trabajador”) éste quedaría obligado a abonar a la empresa una cantidad equivalente al coste del curso que estuviera pendiente de devolución. El trabajador fue despedido disciplinariamente en agosto de 2018 y, aunque impugnó el despido, lo hizo fuera de plazo, declarándose su acción caducada.

El Tribunal Supremo admite la validez de dicho pacto y confirma la sentencia de instancia que obligó al trabajador a devolver las cantidades pendientes aunque no siga en la empresa por haber sido despedido.

**Despido por ofensas realizadas a través del WhatsApp.**

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha calificado como procedente el despido del trabajador de una cadena de peluquerías que en su estado de WhatsApp publicó fotografías y montajes de video en los que se ofendía a sus superiores jerárquicos y familiares. El Tribunal, tras recordar que el Tribunal Supremo ha establecido que el enjuiciamiento del despido disciplinario debe abordarse de forma gradualista, buscando la necesaria proporción entre la infracción y la sanción, y aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto, considera que, en este caso y valorando el conjunto de circunstancias concurrentes objetivas y subjetivas se llega a la consideración de que estamos ante un incumplimiento de relevancia suficiente por el contenido de las expresiones, por la forma (estado de WhatsApp, lo que suponía su accesibilidad para todas las personas incluidas en su listado de direcciones) y por el resultado (llegó a conocimiento de la plantilla).

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.