



NEWSLETTER LABORAL

Octubre 2022

I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD	3
EL TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA: CAMBIOS NORMATIVOS Y ADAPTACIÓN A LA REALIDAD DE LOS TIEMPOS.....	3
Evolución del teletrabajo y del trabajo a distancia.....	3
La necesaria Ley 10/2021, de trabajo a distancia.....	3
Interpretación judicial del acuerdo individual de trabajo a distancia.....	4
La compensación de gastos en el trabajo a distancia.....	6
La adaptación de jornada en modalidad de trabajo a distancia.....	6
II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES	8
1. ¿Puede la empresa requerir certificado o declaración escrita de carecer de antecedentes penales a sus trabajadores?	8
2. El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía condena a una empresa a pagar una indemnización por daños morales de 90.632 euros por vulneración del derecho a la libertad sindical.....	8
3. ¿Se puede despedir a un empleado por hechos que ha cometido fuera de su jornada y lugar de trabajo?.....	9
4. ¿Debe la empresa abonar al trabajador el plus transporte si no acude al centro de trabajo?	10
5. No es válida la citación telemática para los actos de conciliación y juicio remitida al Letrado cuyo domicilio profesional figura en el escrito de demanda “a efectos de notificaciones”.....	11
6. ¿Aplica el régimen general de la prescripción previsto por el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores a la acción de reclamación de cantidad correspondiente a una reducción salarial unilateral del empresario llevada a cabo años atrás?	11
7. La Audiencia Nacional declara contraria a derecho la exigencia empresarial de poner a disposición el correo electrónico personal.....	12
8. La jubilación de un trabajador despedido en el marco de un despido colectivo con carácter previo a la declaración de nulidad del mismo no da lugar a la devolución de la indemnización percibida a título individual por el trabajador jubilado.....	13
9. El Tribunal Supremo confiere al padre el derecho a disfrutar del permiso de lactancia en los supuestos en los que la madre no presta servicios retribuidos.....	14
10. ¿Es posible disminuir el crédito horario de los delegados sindicales cuando se produce una reducción de la plantilla?	14
11. Teletrabajo: despido de un empleado por realizar gestiones personales durante la jornada laboral.....	15
12. Validez y límites de la prueba de videovigilancia en el ámbito laboral.....	16
13. Declaración de nulidad del despido de una trabajadora en situación de incapacidad temporal por diagnóstico Covid-19, por ser discriminatorio.....	17

III. NOVEDADES LEGISLATIVAS.....18

1. 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.....18
2. 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.....18
3. Ley 15/2022, de 12 de julio para la igualdad de trato y la no discriminación.18
4. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.19
5. Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.....19

I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD

EL TRABAJO A DISTANCIA EN ESPAÑA: CAMBIOS NORMATIVOS Y ADAPTACIÓN A LA REALIDAD DE LOS TIEMPOS.

Evolución del teletrabajo y del trabajo a distancia.

La regulación en materia laboral se encuentra en constante cambio, tanto a nivel comunitario e internacional como en el ámbito interno. En este sentido, la normativa laboral en España pretende, como no puede ser de otra manera, reflejar los Acuerdos y normas suscritos en el ámbito internacional, particularmente en el comunitario, siendo de especial transcendencia – últimamente – la modernización de la organización del trabajo en las empresas, para dar una mayor autonomía en la realización de las tareas a los trabajadores y, asimismo, otorgarles más flexibilidad para, entre otros, compaginar la vida personal y familiar.

Con motivo de lo anterior, en el año 1996, la Organización Internacional del Trabajo reguló el denominado “trabajo a domicilio” (Convenio nº177 y Recomendación nº184) como el trabajo que realiza una persona “*en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador*”, excluyendo de dicho concepto a los trabajadores que realicen “ocasionalmente” su trabajo en su domicilio.

Sin embargo, lo cierto es que dicha regulación carecía, lógicamente, de la aplicación de las tecnologías de la información en el trabajo a distancia, cuya regulación resulta lo esencial en estos tiempos. Así, no fue hasta la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral – que modificó el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores –,

cuando se definió el trabajo a distancia como “*la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*”, favoreciéndose de este modo la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementándose las oportunidades de empleo y optimizando la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

No obstante, dicha norma no daba acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de comunicación. Además, a dichas necesidades se le sumaron las medidas de contención con motivo de la pandemia derivada del Covid-19, reguladas urgentemente en mayo del año 2020, entre las que se encontraban el carácter “preferente” del trabajo a distancia.

Según datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, antes de la pandemia, el porcentaje de personas que teletrabajaban ascendía a un 31,3%, porcentaje que durante el estado de alarma se situó en un 46,7%. Con respecto al primer trimestre de 2022 se ha registrado que el 13% de la población ocupada han trabajado ocasionalmente o más de la mitad de su jornada en su domicilio.

Así, aunque se ha reducido el porcentaje de quienes pasan más de la mitad de los días teletrabajando, ha aumentado el porcentaje de quienes trabajan ocasionalmente en su domicilio, lo que denota que empresas y trabajadores abogan por un sistema mixto, que permite combinar la asistencia a la oficina con el teletrabajo.

La necesaria Ley 10/2021, de trabajo a distancia.

Con motivo de la necesidad de una norma que, efectivamente, recogiese el uso intensivo de las nuevas tecnologías y la tendencia a la normalización del trabajo a distancia como preferente, se publicó la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que supera el concepto regido hasta la fecha en el Estatuto de los Trabajadores.

De esta forma, la referida norma cuenta con una regulación más adecuada a los tiempos, otorgando un papel fundamental a la negociación colectiva, y estableciendo garantías en el marco de las relaciones laborales. De este modo, se diferencian tres conceptos: trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.

Así, el trabajo a distancia se define como la prestación de servicios por parte del trabajador desde el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Adicionalmente, incluye la norma que para encontrarnos ante una situación de “trabajo a distancia”, será necesario que, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada “o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” se preste desde el domicilio o desde el lugar elegido por la persona trabajadora.

En este sentido, destaca el carácter voluntario para las partes del trabajo a distancia, así como la obligación de suscribir un acuerdo individual de trabajo a distancia, el cual tendrá carácter reversible – tanto para la empresa como para el trabajador –, sirviendo dicho acuerdo para regular los términos y condiciones en que se prestará el trabajo a distancia (resultando que, en caso de incumplimiento, se podría imponer una sanción de hasta 7.500 euros por la comisión de una falta grave, ex art. 7.1 LISOS).

Asimismo, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, la norma recoge un contenido mínimo obligatorio que dicho acuerdo debe incluir.

A saber: (i) inventario de los medios y vida útil de los mismos, (ii) gastos, (iii) horario del trabajador, (iv) porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia, (v) centro de trabajo, (vi) lugar de trabajo a distancia, (vii) plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, (viii) medios de control empresarial, (ix) procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia, (x) instrucciones en materia de protección de datos y sobre seguridad de la información y (xi) duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Interpretación judicial del acuerdo individual de trabajo a distancia.

Al tratarse de una norma reciente, no contamos aún con gran variedad de interpretaciones emanadas de los Tribunales sobre la norma y los acuerdos individuales de trabajo a distancia.

No obstante lo anterior, podemos destacar la [Sentencia de la Audiencia Nacional 44/2022, de 22 de marzo](#) que fue objeto de publicación en [#losmiércolesdeRD](#), que declaró nulas varias cláusulas incluidas en un contrato de adhesión – en lugar de en un acuerdo de trabajo a distancia – y, por otro lado, confirmó la legalidad del contenido de otras de ellas:

1. En primer lugar, en relación a la utilización de equipos, validó, por un lado, una cláusula relativa a la vida útil del equipo (que establecía los periodos de acuerdo con la tabla de amortización

- publicada por el Ministerio de Hacienda) y, por otro lado, la cláusula relativa a la obligación de devolución del equipo (siendo posible, en caso contrario, la compensación con las deudas salariales componentes del finiquito).
2. En segundo lugar, declaró nula la cláusula relativa a la compensación de gastos, puesto que la misma se remitía al convenio colectivo sectorial, el cual, sin embargo, no establecía criterio alguno al respecto.
 3. En tercer lugar, la Sentencia declaró, sobre la desconexión durante el tiempo de trabajo vinculada al tiempo fuera del horario de trabajo, que la pretensión empresarial de que durante el tiempo de trabajo el trabajador esté conectado no es contraria a Derecho.
 4. Por otro lado, la Sentencia declaró nula la cláusula que establecía que el trabajador debía facilitar correo electrónico y número de teléfono personal *“por si fuera necesario contactar con él, por urgencia del servicio”*. Y ello, puesto que la norma establece que será el empleador quien debe dotar al trabajador de los medios, equipos y herramientas suficientes para el desarrollo de su trabajo (incluyendo móvil y correo electrónico). Esta interpretación ha sido, del mismo modo, reiterada por la Audiencia Nacional en [Sentencia de 27 de junio de 2022](#)
 5. Asimismo, respecto de la cláusula de desconexión digital, la Sala declaró nula la cláusula que refería que el trabajador, una vez finalizada su jornada, debía atender dispositivos digitales si concurrían circunstancias de urgencia que requiriesen respuesta o atención inmediata, al considerar que los límites al derecho de desconexión digital en el trabajo a distancia no los puede establecer unilateralmente el empresario.
 6. En lo que respecta a prevención de riesgos laborales, la Sala entendió que la autoevaluación por parte de los trabajadores para dar cumplimiento a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales era válida. No obstante, declaró nula la cláusula referida a la autorización *“genérica e incondicional”* del trabajador sobre la entrada – con preaviso mínimo de 7 días – en el domicilio del trabajador de un técnico de prevención, puesto que para la realización de la evaluación de riesgos con acceso a la vivienda debe existir una razón concreta que lo justifique e informar previamente al empleado y a los delegados de prevención.
 7. Sobre la reversibilidad del trabajo a distancia, la Sala consideró que no se puede condicionar la misma a una autorización de la empleadora, pues se trata de un acuerdo de voluntades. No obstante, la Sentencia si permite a la empresa preestablecer los supuestos concretos en los que puede ejercer tal derecho.
 8. Por último, la Sala validó la cláusula relativa a la vigilancia y control empresarial, al no demostrarse que la misma atentara contra la dignidad de los trabajadores ni comprometiera la protección de sus datos personales.
- Asimismo, y como cuestión no menos importante, añade la Sala que las cláusulas contractuales recogidas en los acuerdos de trabajo a distancia que no den cumplimiento a los requisitos legales o convencionales podrían dar lugar a la solicitud del trabajador de la extinción del contrato el art. 50.1.c) ET, *“bien accionando en reclamación de su adecuado cumplimiento incluidos los daños y*

perjuicios que se le hubieran podido ocasionar”.

La compensación de gastos en el trabajo a distancia.

Otra de las cuestiones más debatidas y novedosas que introdujo la Ley 10/2021 fue la relativa a la cuantificación de la compensación de los gastos. En este sentido, como se mencionaba anteriormente, la norma establece que deberá ser la empresa quien se encargue de compensar los gastos ocasionados a raíz del trabajo a distancia.

Pero, ¿qué gastos deben compensarse y qué cuantía debe entenderse como adecuada para su compensación? La norma se remite a la negociación colectiva a los efectos de que sea en este ámbito donde se determine cuál será la adecuada compensación de gastos.

Relacionado con lo anterior, ya encontramos Convenios Colectivos que regulan una cuantía para la compensación de estos gastos mensualmente (a modo de ejemplo, 25 euros, en el caso del Convenio Colectivo del sector de Grandes Almacenes o 55 euros, “*en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo*”, en el Convenio colectivo del sector de la banca).

Asimismo, y en lo que se refiere al impacto que la prestación en régimen de trabajo a distancia tiene sobre la remuneración de los trabajadores (en concreto sobre determinados pluses), es ilustrativa la [Sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de abril de 2021](#), la cual declaró que la empresa no debía abonar el plus transporte a trabajadores en régimen de trabajo a distancia, puesto que el convenio colectivo establecía que dicho plus debía abonarse “por día de trabajo efectivo”, interpretando que resultaba necesario el efectivo

desplazamiento al centro de trabajo para que se devengara el plus transporte.

La adaptación de jornada en modalidad de trabajo a distancia.

Por último, debemos analizar una cuestión que, quizás desde la pandemia, se refiere con mayor frecuencia: la adaptación de jornada regulada en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores en modalidad de trabajo a distancia.

¿Se encuentran las empresas obligadas a conceder a los trabajadores que lo soliciten? ¿qué procedimiento se debe seguir?

Lo cierto es que dicha adaptación *para hacer efectiva su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral* no se trata de un derecho absoluto para el trabajador, pero, por el momento, los pronunciamientos judiciales son proclives a conceder tal adaptación si se acredita la necesidad de adaptación del trabajador, llegando incluso a imponer a las empleadoras el pago de una cantidad en concepto de daños morales.

En cuanto al procedimiento para implementar esta adaptación de jornada, la norma establece que los términos de su ejercicio se pactarán en la negociación colectiva y, en su defecto, una vez el trabajador haya solicitado la adaptación de la jornada, la empresa tendrá que abrir un proceso de negociación con dicho trabajador, durante un periodo “máximo” de 30 días, debiendo finalizar con una comunicación por escrito en la que deberá informar sobre la aceptación o negativa de la adaptación – basada en razones objetivas – o, en su caso, planteará propuestas alternativas que posibiliten la conciliación del solicitante.

Así, resulta de especial relevancia el proceso de negociación y, especialmente, que la

empresa fundamente las razones objetivas que motivan la denegación (en su caso).

En lo que respecta a solicitudes de adaptación de jornada en términos de trabajo a distancia, destacamos la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 3 de febrero de 2022](#), la cual confirmó la sentencia de instancia, por la que declaró el derecho de la trabajadora a la adaptación solicitada y se condenó a una empresa al abono de 3.000 euros en concepto de daños y perjuicios, al denegar la empresa la solicitud basándose en razones “genéricas y carentes de justificación”.

Por el contrario, encontramos otros pronunciamientos, como la Sentencia dictada por el [Juzgado de lo Social nº2 de Badajoz, de fecha 31 de mayo de 2021](#), que denegó la solicitud de la trabajadora de desarrollar su trabajo bajo la modalidad de trabajo a distancia durante tres días a la semana en horario flexible.

Por tanto, las empresas deben valorar no sólo los intereses de las mismas, sino las circunstancias personales y familiares de los trabajadores que soliciten dichas adaptaciones. Así, es importante analizar con cautela los casos en los que se haya otorgado la adaptación a ciertos trabajadores y, posteriormente, compañeros de los mismos soliciten la adaptación conforme a circunstancias personales pues, según el [Tribunal Superior de Aragón \(Sentencia de 17 de noviembre de 2020\)](#), actuar de forma diferente en supuestos similares podría dar lugar una condena por daños morales – de 2.000 euros en este caso – por vulneración del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación.

En resumidas cuentas, como mencionábamos al comienzo de este artículo, la regulación laboral está sometida a continuos cambios

legislativos, que permitan – o al menos, eso pretenden – adaptarse a los tiempos. En este sentido, la ponderación entre las nuevas tecnologías, la flexibilización en la organización del trabajo en las empresas y la conciliación de la vida personal y familiar, serán objeto de continua interpretación por parte de los Tribunales en los tiempos que nos ocupan.

II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

1. **¿Puede la empresa requerir certificado o declaración escrita de carecer de antecedentes penales a sus trabajadores?**

Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de mayo de 2022 (STS 1860/2022)

El Tribunal Supremo se pronuncia respecto a una de las dudas que con más frecuencia se plantean en el entorno de las empresas de seguridad privada.

En el supuesto planteado, la empresa requería a sus trabajadores de nueva incorporación – vigilantes de seguridad – que rellenasen un formulario, mediante el cual declaraban carecer de antecedentes penales en vigor en los países en los que hubiesen residido los últimos cinco años. De acuerdo con la misma, dicha declaración era completamente voluntaria, no habiéndose dejado de incorporar o despedido a trabajadores por haberse negado a ello.

A este respecto, el Alto Tribunal ratifica el fallo de la Audiencia Nacional, condenando a la empresa a eliminar dicha práctica – ya sea mediante certificado o declaración escrita – señalando que dicha actuación no tiene encaje legal en la situación manifestada.

Por el contrario, señala igualmente el Tribunal que los antecedentes penales son datos de carácter personal, sujetos al deber de confidencialidad, no siendo de conocimiento público y en todo caso protegidos por el derecho fundamental a la protección de datos, que emana tanto del artículo 18.4 CE, como del artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (respeto a la vida privada y familiar). Esto es, el tratamiento de los antecedentes

penales para fines distintos a la prevención investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales sólo puede realizarse cuando esté amparado por una ley. Y en este caso, considera el Tribunal que no estamos ante una situación en la que la empresa tenga una ley que le ampare para requerir de los trabajadores sus antecedentes penales.

Junto a ello, añade el Tribunal Supremo que – en el marco de la relación laboral que afecta a los vigilantes de seguridad – los antecedentes penales son un requisito para el acceso a las pruebas pertinentes para la habilitación profesional, siendo un dato que debe manejar exclusivamente quien tiene competencia para otorgar las habilitaciones.

Por lo tanto, concluye que al vigilante de seguridad le basta con acreditar estar en posesión de la tarjeta de identidad profesional para poder atender las funciones que con ella pueda desarrollar, de forma que hasta que no se le retire ese documento público de acreditación profesional, por el procedimiento correspondiente, ya sea para inhabilitarle u otra situación que le aparte de poder desempeñar dicha actividad, no tiene por qué poner de manifiesto ante el empleador otros datos distintos a la de estar en posesión del documento de habilitación.

2. **El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía condena a una empresa a pagar una indemnización por daños morales de 90.632 euros por vulneración del derecho a la libertad sindical.**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 19 de mayo de 2022 (STSJ AND 2346/2022)

En el presente caso, el TSJ vino a confirmar la sentencia de instancia, que reconocía el

derecho de dos trabajadores a extinguir el contrato por incumplimiento empresarial grave – ex art. 50.1.c) ET – y condenó a la empleadora a abonar a cada trabajador una indemnización por daños morales por importe de 45.316 euros con motivo de la vulneración de su derecho a la libertad sindical.

Así, considera el Tribunal que la humillación y amenazas que sufrieron públicamente los dos representantes de los trabajadores en dos reuniones, en las que el empresario había presionado a la plantilla para alcanzar un acuerdo colectivo de modificación de condiciones de trabajo, instando a los trabajadores a deshacerse de los representantes sindicales, arguyendo cuestiones de carácter ofensivo respecto de los sindicatos y afirmando que son innecesarios, supone un ataque a su derecho fundamental a la libertad sindical así como a su integridad moral en tanto que (i) a los actores les ha supuesto la pérdida definitiva de su cargo representativo y de su puesto de trabajo en la empresa, con el daño patrimonial inherente y (ii) destruye la dignidad del trabajador que la ejercita, señalándole y humillándole de forma pública dentro de su entorno laboral y en presencia de todos sus compañeros de trabajo.

En este sentido, además de considerar que la conducta empresarial antisindical da lugar a la extinción de las relaciones laborales de los actores – con derecho a percibir la indemnización señalada para el despido improcedente –, eleva sustancialmente la cuantía correspondiente a la indemnización por daños morales reconocida por el Juzgado de instancia (que condenaba a la mercantil a 7.500 euros por trabajador), al considerar que “dada la gravedad de los hechos y más cuando hay un menosprecio de la dignidad de las personas”, dicha condena no cumplía con

los parámetros de compensación, resarcimiento y prevención del daño establecidos por el art. 183 LRJS. Así, los parámetros “no exhaustivos” que llevan al Tribunal a elevar dicha indemnización fueron los siguientes: (i) gravedad de la lesión y culpabilidad del agente, (ii) eventual perjuicio patrimonial, (iii) irrevocabilidad de la medida, (iv) reiteración en la lesión, (v) gastos de litigación, (vi) circunstancias concurrentes y (vii) proporcionalidad (con doble finalidad: resarcitoria y compensatoria). Con todo ello, ¿seguirán aplicando los Tribunales estos parámetros para incrementar las indemnizaciones por daños y perjuicios que venimos conociendo hasta la fecha en el orden social?

3. ¿Se puede despedir a un empleado por hechos que ha cometido fuera de su jornada y lugar de trabajo?

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 31 de mayo de 2022 \(STS 2240/2022\)](#)

Esta Sentencia recoge el caso de un trabajador que protagonizó un enfrentamiento con sus compañeros en la comida de Navidad, por cuestiones completamente ajenas al trabajo – un desencuentro originado por la máquina tragaperras del restaurante –, cuando los empleadores ya se habían marchado del local en cuestión.

El interés del pronunciamiento reside en determinar si esta conducta, que había tenido lugar fuera del centro de trabajo y del horario laboral, habilita a la empresa para tramitar su despido y que el mismo sea calificado como procedente. Pues bien, en primer término, el juzgador de instancia consideró acreditado que el susodicho había insultado y amenazado con

una botella rota a otro compañero por un desacuerdo con la máquina tragaperras, habiendo sido tal conducta puesta en conocimiento de su empleador por el dueño del establecimiento, resolviendo el primero con motivo de tales hechos el contrato de trabajo que lo vinculaba con el trabajador.

No obstante el pronunciamiento de instancia, el TSJ de Madrid revocó dicha sentencia y declaró la improcedencia del despido sobre la base de que, aun acreditados los hechos, los mismos no se habían producido con motivo u ocasión del trabajo ni durante la jornada laboral, sino por una disputa ajena a la relación laboral, con lo que no podían encuadrarse dentro del régimen sancionador del convenio colectivo.

Finalmente, la sentencia analizada estima el recurso de casación en unificación de doctrina de la empresa y anula la de duplicación. El TS considera nítida la vinculación entre la conducta imputada y la relación laboral, ya que la actitud del empleado rebasó las normas de convivencia exigibles con sus compañeros y provocó un descrédito de la empresa frente a terceros. Así pues, el hecho de que el desencuentro se originara por la máquina tragaperras del restaurante no rompe el nexo existente con la relación laboral ni puede enervar la sanción disciplinaria del despido y su calificación como procedente.

4. ¿Debe la empresa abonar al trabajador el plus transporte si no acude al centro de trabajo?

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 1 de junio de 2022 \(STS 2253/2022\)](#)

El Tribunal Supremo, en su sentencia de 1 de junio de 2022, aclara una controversia que ha emergido en los últimos tiempos de manera

más acentuada.

La controversia litigiosa radica en determinar si los trabajadores en situación de teletrabajo tienen derecho a la percepción del plus transporte establecido en el artículo 51 del convenio colectivo estatal del sector de contact center que resulta de aplicación.

Por su parte, la empresa demandada había manifestado que el plus transporte establecido en el convenio constituía un complemento extrasalarial de naturaleza compensatoria, cuyo fin era resarcir al trabajador por desplazarse de su domicilio al centro de trabajo y que, por tanto, no correspondía si no se producía tal desplazamiento.

Dada la negativa empresarial a abonar este complemento, los sindicatos plantearon demanda de conflicto colectivo solicitando el abono del plus de transporte frente a su empleadora ante la Audiencia Nacional, alegando que este complemento resarce la mayor penosidad del trabajo desarrollado en horas nocturnas, y no el desplazamiento de los trabajadores, afirmando su carácter salarial y que por tanto debe abonarse a los trabajadores con independencia de si acuden o no al centro de trabajo.

La Audiencia Nacional dictó sentencia desestimatoria, declaratoria del carácter extrasalarial del plus por tratarse de un concepto resarcitorio, que los sindicatos recurrieron en casación manifestando, de nuevo, que el polémico plus transporte disimula una verdadera retribución salarial.

Finalmente, el Alto Tribunal desestima el recurso de casación, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional absolviendo a la demandada y reafirmando el carácter extrasalarial del plus transporte, debiendo abonarse únicamente a aquellos

trabajadores que acudan al centro de trabajo, en compensación por el desplazamiento.

5. No es válida la citación telemática para los actos de conciliación y juicio remitida al Letrado cuyo domicilio profesional figura en el escrito de demanda “a efectos de notificaciones”.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de junio de 2022 \(STS 2367/2022\)](#)

El Tribunal Supremo, en sentencia de 8 de junio de 2022, ha resuelto un recurso de casación para la unificación de la doctrina, confirmando un pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, cuyo debate consistió en determinar si era válida la citación a juicio de la demandante efectuada telemáticamente a la dirección electrónica (Lexnet) del letrado cuyo domicilio había sido designado a efectos de notificaciones en el escrito de demanda.

En el presente caso, alegó el trabajador que, aunque en el encabezamiento del escrito de demanda figuraba como domicilio a efectos de notificaciones el del despacho profesional del Letrado, el escrito de demanda únicamente se encontraba firmado por el actor, quien no había otorgado representación al Letrado a estos efectos.

Sin embargo, el Juzgado de lo Social remitió telemáticamente, vía Lexnet, la citación para los actos de conciliación y juicio al Letrado, sin que tal comunicación llegara a constar como “efectuada”, no compareciendo el demandante al acto de la vista oral.

Posteriormente, se acordó por el Juzgado un nuevo señalamiento para los actos de conciliación y juicio, el cual se hizo también a la dirección electrónica del Letrado y, del mismo modo, la comunicación no constó que

fuera leída por el destinatario y, nuevamente, el actor no compareció y se acordó el archivo de la demanda.

Con motivo de lo anterior, el demandante recurrió en suplicación, argumentando que no había designado abogado, siendo la designación del domicilio del despacho profesional del Letrado un domicilio físico a efectos de notificaciones y, por tanto, la notificación telemática al Letrado no debía entenderse como medio idóneo en este sentido.

En consecuencia, entiende el Tribunal que si el demandante no había otorgado representación a ningún abogado, tratándose, además, de un sujeto interviniente en un proceso que no estaba obligado a emplear sistemas telemáticos, no pueden desplegar efectos las citaciones efectuadas por el Juzgado vía Lexnet a la dirección electrónica del Letrado cuyo domicilio se había designado en la demanda “a efectos de notificaciones”, sino que el Juzgado debió efectuar la citación en el domicilio físico designado en la demanda pues, lo contrario, causaría indefensión al trabajador.

6. ¿Aplica el régimen general de la prescripción previsto por el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores a la acción de reclamación de cantidad correspondiente a una reducción salarial unilateral del empresario llevada a cabo años atrás?

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 13 de junio de 2022 \(STS 2371/2022\)](#)

En el caso que nos ocupa, en el año 2009, la trabajadora vio reducida la cantidad que venía percibiendo en concepto de

complemento salarial en un 50%, en virtud de una decisión unilateral adoptada por su empleadora llevada a cabo al momento de subrogarse en la relación laboral, sin que mediara comunicación alguna ni tal alteración fuera articulada a través del procedimiento legal correspondiente.

En el mes de noviembre de 2017, fruto de una segunda subrogación, la demandante pasó a formar parte de su actual empleadora y, más de un año después, en enero de 2019, la trabajadora reclamó ante los Juzgados de lo Social de Burgos, con retroactividad de un año y sin haber efectuado hasta la fecha ningún tipo de reivindicación, el abono de las cantidades no percibidas en concepto de complemento salarial (aquel que había sido reducido unilateralmente en 2009) correspondientes al periodo transcurrido entre los meses de noviembre de 2017 y octubre de 2018.

Si bien la sentencia inicial fue estimatoria de las pretensiones de la trabajadora, la misma fue revocada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, al entender que la reducción salarial del complemento retributivo había supuesto una modificación sustancial de condiciones de trabajo tácitamente aceptada por la trabajadora, al no haber reclamado cantidad alguna desde la aplicación de la reducción en el año 2009 por la anterior empleadora.

La demandante recurrió en casación, oponiéndose a la consolidación de la reducción salarial declarada en suplicación, denunciando la infracción del art. 41.1 d) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”), en relación con el artículo 59 ET.

Finalmente, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 13 de junio de 2022, ha anulado la sentencia dictada en suplicación,

declarando la firmeza de la sentencia de instancia, al concluir que la reducción del complemento retributivo no supuso una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ex art. 41 ET – descartando que la trabajadora se hubiera allanado en la modificación por actos propios –, sino un incumplimiento empresarial en material salarial con la consiguiente vulneración del derecho de la trabajadora a percibir la remuneración pactada (art. 4.2 f) ET), no aplicando, por tanto, el régimen prescriptivo general de un año previsto para las obligaciones de tracto único en el art. 59.2 ET, y manteniéndose la acción viva al estimar que subsiste dicha obligación.

7. La Audiencia Nacional declara contraria a derecho la exigencia empresarial de poner a disposición el correo electrónico personal.

[Sentencia de la Audiencia Nacional, de 27 de junio de 2022 \(SAN 3073/2022\)](#)

En el año 2019, la empresa y la representación sindical mayoritaria llegaron a un acuerdo en el SIMA, en virtud del cual la empresa pondría a disposición del trabajador una cuenta de correo electrónico corporativo para cursar las comunicaciones relativas a la gestión de la actividad y de recursos humanos.

Posteriormente, la obligatoria puesta a disposición del correo electrónico personal se recogió en los contratos individuales suscritos por los trabajadores que se encuentran en modalidad de teletrabajo (es decir, alrededor del 80% de los empleados).

Además, para la comunicación de turnos y variaciones del servicio, la empresa generaba listas de difusión por WhatsApp para cada campaña con los números de teléfono personales de la plantilla, debiendo a su vez

los trabajadores rellenar una serie de formularios web que exigen la inclusión de cuentas de correo personal. Ante la exigencia empresarial de poner a disposición los correos electrónicos personales de los trabajadores, CGT y CCOO presentaron, separadamente, demanda sobre conflicto colectivo solicitando que se declarase contraria a Derecho dicha exigencia, así como las cláusulas de los contratos de teletrabajo que obligan a la puesta a disposición de este medio. En segundo lugar, solicitaban la declaración de la obligación de la empresa de poner a disposición, del personal en teletrabajo, un correo corporativo.

Además, CGT solicitaba la declaración del derecho a la puesta a disposición de los elementos necesarios para el desarrollo de su actividad representativa respecto de los teletrabajadores, y CCOO requería que se declarase contraria a derecho la obligación de la empresa de poner a disposición del personal en teletrabajo un correo corporativo.

Ambas demandas fueron acumuladas en un único procedimiento, resuelto por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional mediante sentencia de 27 de junio de 2022, que determina el carácter necesario del correo electrónico corporativo para el desenvolvimiento de la relación laboral, haciendo alusión a la sobradamente conocida doctrina sobre la ajenidad propia del contrato de trabajo (y por ende, en los medios), a la normativa nacional y europea en materia de protección de datos, y a la DT 3ª de la Ley de Trabajo a Distancia, que alude a la ajenidad en los medios de trabajo anteriormente mencionada.

En consecuencia, la Audiencia Nacional declara contraria a derecho la práctica

patronal de requerir la puesta a disposición del correo electrónico personal, así como la mencionada cláusula del contrato de teletrabajo, y reconoce el derecho a la puesta a disposición de los elementos precisos para el desarrollo de la actividad por parte de los trabajadores, incluyendo expresamente el correo corporativo.

8. La jubilación de un trabajador despedido en el marco de un despido colectivo con carácter previo a la declaración de nulidad del mismo no da lugar a la devolución de la indemnización percibida a título individual por el trabajador jubilado.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 28 de junio de 2022 \(STS 2764/2022\)](#)

En el caso enjuiciado se debate si una trabajadora que ha sido despedido en el marco de un despido colectivo, declarado nulo en sede judicial, está obligado a devolver la indemnización percibida por haber obtenido la prestación de jubilación antes de que fuera declarada la nulidad de dicho despido, con condena a la reincorporación de los afectados.

A estos efectos, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana confirmó la sentencia de instancia que, a su vez, había estimado la demanda de la empresa en la que reclamaba la indemnización abonada a la trabajadora, condenándola a esta a reintegrar a la empresa la totalidad de la cuantía abonada en concepto de indemnización, concluyendo que el reconocimiento de la prestación de jubilación antes de la declaración de nulidad del despido conlleva la devolución de la indemnización obtenida.

Sin embargo, según la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la extinción del vínculo laboral por jubilación deriva de lo prevenido en convenio colectivo, que establecía la jubilación obligatoria para los trabajadores que cumplan 65 años de edad, tratándose de un supuesto de imposibilidad de readmisión del trabajador (art. 286.2 LRJS), al no tratarse de causas tasadas “ni tampoco deben entenderse limitadas ni dependientes o circunscritas a los litigios examinados por la Sala con anterioridad”.

Por ende, entiende el Tribunal que la jubilación ordinaria constituye una de las causas que imposibilitan legalmente la readmisión, pero que, sin embargo, no neutraliza el derecho indemnizatorio en favor de la persona despedida y compensable con la cantidad percibida al tiempo del despido pues, de no fijarse indemnización alguna por el despido, quedaría sin reparar el daño producido por la injusta extinción de la relación laboral.

9. El Tribunal Supremo confiere al padre el derecho a disfrutar del permiso de lactancia en los supuestos en los que la madre no presta servicios retribuidos.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de julio de 2022 \(STS 3022/2022\)](#)

En su sentencia de 12 de julio de 2022, el Tribunal Supremo aborda una cuestión de especial interés en relación con el permiso de lactancia. En concreto, confirma el derecho del padre al disfrute de este permiso en aquellos supuestos en los que la madre no desempeña trabajo retribuido.

El disfrute del permiso por el padre del menor ya ha sido objeto de numerosos pronunciamientos judiciales que, aunque no se refieren a la concreta limitación planteada

por la empresa demandada en este supuesto, están íntimamente relacionados. En este sentido, nuestro Alto Tribunal, siguiendo la doctrina establecida por el TJUE –Caso Roca Álvarez, Maïstrellis – y por su propia Sala – Sentencia de 10 de marzo de 2020–, justifica el fallo de la sentencia en el derecho del trabajador a no ser discriminado “por razón de sus circunstancias personales o familiares”, recogido en el artículo 14 de la Constitución Española, poniéndolo en relación con su responsabilidad parental en la asistencia de todo orden a sus hijos menores de edad.

Así, desestima la pretensión planteada por la empresa recurrente, que deniega el disfrute al trabajador, y viene a recordar que la redacción actual del artículo 37.4 ET hace alusión expresamente al derecho de “los trabajadores” a disfrutar del permiso y lo otorga a ambos progenitores sin vincularlo a la condición biológica de la mujer; acreditados los requisitos de edad del menor y el vínculo con el mismo, no cabe condicionar su disfrute a ninguna otra cuestión no establecida por la norma.

En consecuencia, se declara en este caso, el derecho del trabajador a disfrutar del permiso sin que deba tenerse en consideración la situación laboral de la madre del menor.

10. ¿Es posible disminuir el crédito horario de los delegados sindicales cuando se produce una reducción de la plantilla?

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 14 de julio de 2022 \(STS 3093/2022\)](#)

La sentencia del Tribunal Supremo analizada se refiere a un supuesto en el que la empresa comunicó al sindicato Federación Estatal de

Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FITCA) que el número de trabajadores había disminuido por debajo de 751 y, por tanto, a su delegado sindical en la compañía le correspondía un crédito horario de 35 horas, en lugar de las 80 que había disfrutado hasta el momento.

La principal cuestión que se plantea es si esta disminución supone una conducta ilegal y lesiva del derecho a la libertad sindical y a la garantía de indemnidad contra el sindicato y el delegado sindical por haberse posicionado este contra el acuerdo alcanzado en el ERTE aplicado en la empresa en el mes de marzo de 2020.

Pues bien, según lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en las empresas de 250 a 750 trabajadores se podrá designar a un delegado sindical por cada sección sindical –siempre que esta cumpla el resto de los requisitos– y en las empresas de más de 750 se podrá designar a 2 delegados sindicales. Cada uno de los delegados sindicales tiene derecho a un crédito horario según lo establecido por el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores. En las empresas de hasta 750 trabajadores el crédito horario correspondiente es de 35 horas, mientras que en las empresas de más de 750 trabajadores es de 40 horas –que en el presente supuesto estaban acumuladas en un solo delegado sindical dando lugar a 80 horas de crédito–.

Así, en el caso enjuiciado, la plantilla de la empresa el día 23 de marzo de 2020 era de 763 trabajadores –motivo por el cual el delegado sindical venía disfrutando de 80 horas de crédito horario–. No obstante, con posterioridad, se extinguieron los contratos de 25 trabajadores. Por consiguiente, se acreditó debidamente que, en el momento de la comunicación empresarial al sindicato

en abril de 2020, existía una disminución persistente del número de trabajadores de la empresa, que pasó a ser inferior a 751 y, por tanto, daba derecho a un único delegado sindical con un crédito horario de 35 horas. Tras el análisis de los hechos, el Alto Tribunal, reiterando su anterior doctrina, indica que debe permitirse que la empresa ajuste el crédito horario de los delegados sindicales cuando se produce una disminución de la plantilla, acomodándolo al número real de trabajadores con los que el delegado sindical debe desarrollar su función. En consecuencia, concluye que está justificada la decisión empresarial y, por tanto, la actuación de la empresa no supone una represalia encaminada a vulnerar el derecho fundamental a la libertad sindical.

11. Teletrabajo: despido de un empleado por realizar gestiones personales durante la jornada laboral.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 18 de julio de 2022 \(STSJM 9459/2022\)](#)

El pronunciamiento analizado recoge el caso de un trabajador que, prestando servicios en régimen de teletrabajo, realizó diversas gestiones personales en horario laboral, sin trasladarlo a sus superiores y falseando el registro de jornada. Ante esta conducta, la empresa le comunicó su despido disciplinario.

Así, la empresa justificaba el despido en la transgresión de la buena fe contractual, abuso de confianza y ausencias injustificadas. En concreto, los hechos contenidos en la carta y acreditados en sede judicial eran los siguientes: (i) el trabajador se ausentó en distintas fechas para acompañar a su pareja a una cita médica, fumar, acudir a la peluquería o realizar otras tareas como el lavado de su coche durante su jornada laboral; (ii) lejos de

reportar estas ausencias, registró su jornada completa con normalidad y, por último, (iii) prestó servicios desde Zaragoza, sin previo aviso a la empresa, pese a que el domicilio comunicado a los efectos del teletrabajo se encontraba sito en San Sebastián de los Reyes.

Por tanto, se sancionaban dos tipos de conductas, la realización de actividades durante su jornada laboral, que suponen un abandono del puesto, además de no realización de las funciones para las que había sido contratado; y el dar información falsa sobre su actividad laboral.

Enjuiciando los hechos descritos, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha considerado que estos revisten la gravedad suficiente para motivar el despido disciplinario del trabajador. En este sentido, entiende que se ha evidenciado la concurrencia de una patente transgresión de la buena fe contractual por parte del propio trabajador que ha conllevado la quiebra de confianza en su persona, máxime cuando se realizaba la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa en régimen de trabajo a distancia, siendo más difícil su control efectivo.

12. Validez y límites de la prueba de videovigilancia en el ámbito laboral.

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 22 de julio de 2022 \(STS 3160/2022\)](#)

En su sentencia de 22 de julio, el Tribunal Supremo analiza el despido de una empleada del hogar acusada de sustraer 30.000 euros y diversas joyas de la caja fuerte de sus empleadores.

El interés del pronunciamiento radica en determinar si la grabación aportada por la

recurrente podía admitirse como prueba ya que, si bien permitía acreditar la conducta de la empleada, lo cierto es que ésta no fue informada previamente de la instalación de la cámara de videovigilancia y sus empleadores tampoco colocaron el cartel informativo que, a tal efecto, exige la normativa de protección de datos.

Ante este incumplimiento del deber de información, el TSJ inadmitió la prueba y revocó el pronunciamiento de instancia, en tanto que sin la grabación – por entenderse no válida como medio de prueba – no podía quedar probada la autoría de los hechos imputados en la carta de despido, declarándolo, por tanto, improcedente.

Sin embargo, el Tribunal Supremo casa y anula la sentencia de suplicación y confirma la del juzgado de la social, advirtiendo de que, si bien debe analizarse cada caso en particular, excepcionalmente, de conformidad con las sentencias del TEDH (caso López Ribalda I y II), pueden eludirse estas obligaciones de información si existen sospechas razonables de la comisión de una irregularidad grave. Así pues, en este caso en particular, afirma que el registro de imágenes encubierto estaba justificado por el montante que había desaparecido del hogar en el que prestaba sus servicios la empleada y porque, además, la cámara solo enfocaba el armario en el que estaba la caja fuerte, sin registrar otro punto de la habitación. De hecho, concluye que poner un cartel o informar con antelación a la trabajadora habría frustrado cualquier intento de probar su conducta fraudulenta.

En definitiva, el TS considera que, en este supuesto, la videovigilancia fue una medida idónea para el fin perseguido y no por el incumplimiento de la normativa de

protección de datos debe agotarse su validez como prueba.

13. Declaración de nulidad del despido de una trabajadora en situación de incapacidad temporal por diagnóstico Covid-19, por ser discriminatorio.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 27 de julio de 2022 \(STSJ CAT 7119/2022\)](#)

La empresa despidió a la demandante con base en motivos disciplinarios, aduciendo una disminución continuada y voluntaria del rendimiento, tan solo tres días después de haber iniciado una situación de incapacidad temporal por diagnóstico Covid-19. Además, en la propia carta, la empresa reconoció la improcedencia del despido.

En el caso que nos ocupa, la cuestión litigiosa se centra en determinar si el estado de salud del trabajador puede constituir un factor de discriminación, como circunstancia o condición personal o social encuadrable, por analogía, en el artículo 14 de la Constitución Española.

El juzgador de instancia declaró la nulidad del despido al considerar que existió una vulneración del principio de igualdad y prohibición de discriminación, y del derecho a la integridad física y a la salud. Y ello, por entender que la decisión extintiva se fundó en el hecho de que la trabajadora podía estar infectada de un virus “altamente contagioso”, equiparando el Covid-19 con una enfermedad estigmatizante.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña comparte el razonamiento de la sentencia del Juzgado de lo Social, recurrida en suplicación, y confirma la nulidad del despido al considerar que el estado de salud de la

trabajadora fue el único motivo que llevó a la empresa a tomar la decisión extintiva.

Conviene mencionar que las referidas sentencias no aplican aún la reciente Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la cual expresamente prohíbe la discriminación por enfermedad o condición de salud, y cuya aplicación práctica por los Tribunales está por ver.

Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

Esta norma prevé que los planes de pensiones de empleo simplificados puedan promoverse, entre otras, por empresas incluidas en los acuerdos sectoriales vinculados a la negociación colectiva.

Así, si en un convenio colectivo estatutario de carácter sectorial se prevé la instrumentación de compromisos por pensiones a través de un plan de pensiones de empleo sectorial simplificado, las empresas deberán adherirse al mismo si así lo establece el convenio, pudiendo la empresa mejorar el importe correspondiente a las contribuciones empresariales acordadas.

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

La norma recoge cuestiones de especial relevancia, como el derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena y en la negociación colectiva, así como las garantías para su cumplimiento.

Su publicación nos hizo plantearnos cuestiones cómo: ¿interpretarán los tribunales la nueva norma como una prohibición de despedir a los trabajadores que se encuentren de baja médica y, por tanto, serán calificados como nulos? ¿Se incrementarán las indemnizaciones por daños y perjuicios en casos de discriminación? ¿Qué multas se impondrán a las empresas con motivo de infracciones por discriminación?

Pueden acceder al [resumen elaborado por el equipo de Roca Domenech publicado en el mes de julio.](#)

III. NOVEDADES LEGISLATIVAS

1. 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.

Cumpliendo con la recomendación del Pacto de Toledo y con entrada en vigor del próximo 1 de enero, se acuerda establecer un nuevo sistema de cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia por ingresos reales y la mejora de su protección social, previendo la implantación de forma gradual durante el período 2023 a 2031, con revisiones periódicas cada tres años.

Establece que los trabajadores incluidos en el RETA deberán cotizar en función de los rendimientos obtenidos, pudiendo elegir a una base de cotización comprendida entre la base de cotización que corresponda a su tramo de ingresos conforme la tabla general y reducida de la Disposición transitoria primera y la base máxima de cotización establecida para el citado régimen especial en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el correspondiente ejercicio.

Por otro lado, la norma recoge la posibilidad de realizar hasta seis cambios anuales de base de cotización durante el año fiscal en curso, dependiendo de los rendimientos obtenidos.

2. 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

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

La Ley Orgánica establece medidas en materia laboral como, entre otras, que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo (especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo) e incluyan en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes.

Asimismo, se reconoce el derecho a las trabajadoras víctimas de violencias sexuales a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto– cuya duración inicial no podrá exceder de 6 meses – y a la extinción del contrato de trabajo.

5. Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Desde el pasado 1 de octubre se establece la obligación por parte de los empleadores de cotizar por desempleo y FOGASA en lo que respecta a las empleadas del hogar.

La norma también modifica aspectos relevantes regulados en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, siendo éstos los siguientes:

1. En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.
2. Se elimina la figura del desistimiento.
3. Se recogen como causas que pueden justificar la extinción del contrato (i) la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de gastos por circunstancia sobrevenida, (ii) la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar o (iii) el comportamiento que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza.

Asimismo, se establece que, simultáneamente a la comunicación de la extinción por las causas referidas, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente a 12 días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

