

SUMARIO

- 1. COMPATIBILIDAD DE INGRESO MÍNIMO VITAL CON INGRESOS POR RENDIMIENTOS DEL TRABAJO O DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.**
- 2. DESPIDO NULO POR NO QUERER VACUNARSE DEL COVID-19.**
- 3. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR.**
- 4. PERMISO DE LACTANCIA: DISFRUTE INDIVIDUAL.**
- 5. ASPECTOS LABORALES DE LA LEY DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL.**
- 6. CONVENIOS COLECTIVOS.**

1. COMPATIBILIDAD DE INGRESO MÍNIMO VITAL CON INGRESOS POR RENDIMIENTOS DEL TRABAJO O DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS.

En el B.O.E. del pasado 28 de septiembre se publicó el Real Decreto 789/2022, de 27 de septiembre, por el que se regula la compatibilidad del Ingreso Mínimo Vital (IMV) con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia con el fin de mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias de la prestación.

Este Real Decreto crea un incentivo al empleo que entrará en vigor el 1 de enero de 2023 orientado a que el beneficiario que se incorpore al mercado de trabajo o incremente el número de horas de empleo, en el caso de que ya esté trabajando, vea garantizada que su renta disponible sea superior a la que habría tenido sin incentivo, con un incremento que se va atenuando a medida que los rendimientos del trabajo aumentan.

PERSONAS BENEFICIARIAS Y CÓMPUTO DE INGRESOS

La mencionada compatibilidad se aplicará a todas las personas que perciban el IMV y que hayan visto aumentar sus ingresos laborales de un año para otro. En todo caso, los incentivos se aplican sobre el incremento de los ingresos y no sobre los ingresos mismos, es decir, las personas que, ya sea porque no tenían ingresos y se han mantenido en la misma situación, o porque sí los tenían, pero estos no han variado, seguirán recibiendo la misma cuantía del IMV.

DETERMINACIÓN DEL IMPORTE DE RENTA EXENTA

Se establecen distintas posibilidades de incentivo determinadas por tres tipos de unidades de convivencia (solo personas adultas, una persona adulta con menores, más de una persona adulta con menores), dos tipos de incremento en la oferta laboral (margen intensivo y extensivo), y tres tramos de importes del incremento de ingresos del trabajo o de la actividad económica.

La renta disponible del beneficiario del IMV también aumentará cuando las subidas de sus ingresos procedentes del trabajo se sitúen entre el 60 % y el 100 % de su renta garantizada. En este caso el incentivo variará en función de tres parámetros:

- La presencia o no de menores (con un incentivo más alto para los hogares con niños).
- La composición del hogar (con un incentivo más alto para las familias monoparentales y para las personas con discapacidad).
- La relación previa con el mercado de trabajo (se incentiva más a las personas que se incorporan a él que a las que ya estaban trabajando).

De este modo, cuando el perceptor del IMV registre un incremento de sus ingresos del trabajo por cuenta ajena o propia que alcance hasta el 60 % de la Renta Garantizada para su tipo de hogar, el incentivo le proporcionará un aumento de su renta disponible de la misma cuantía.

El incentivo se mantendrá, aunque de forma más atenuada, incluso para los aumentos salariales que superen el umbral de la Renta Garantizada para el tipo de hogar al que pertenezca el titular.

Este nuevo incentivo no es una prestación nueva e independiente del IMV, los perceptores no tienen que solicitarla aparte, sino que se calcula de oficio. Se activa cuando se revisa el IMV, y sólo en el caso de que haya cambios en los ingresos del trabajo porque se haya encontrado un empleo o hayan mejorado las condiciones del que se tuviera. El INSS revisa la situación de los perceptores del IMV cada año a partir del mes abril, cuando se empieza a disponer de los datos fiscales del ejercicio anterior, de manera que los primeros beneficiarios del incentivo lo cobrarán a mediados del año que viene.

Cabe destacar que los beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital están obligados a presentar anualmente declaración correspondiente al IRPF.

2. DESPIDO NULO POR NO QUERER VACUNARSE DEL COVID-19.

La Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, en sentencia del pasado diez de mayo, ha declarado nulo el despido de una cuidadora de una residencia de personas dependientes al entender que con las causas alegadas por la empresa se pretendía encubrir una quiebra del derecho fundamental a la integridad física de la trabajadora que se negaba a vacunarse del COVID-19.

El Juzgado de lo Social número 6 de Bilbao dictó sentencia el ocho de octubre de 2021 en la que estimó la demanda interpuesta por la trabajadora y declaró nulo el despido, frente a esta sentencia la empresa interpone recurso de suplicación ante el TSJ que también es desestimado, confirmándose el pronunciamiento de instancia, con base en los siguientes argumentos:

1. Cuando existe una posible violación indirecta de un derecho fundamental, se invierte la carga probatoria, precisándose que el trabajador aporte indicios de su vulneración que puedan desprenderse de elementos cronológicos, como la simultaneidad del ejercicio del derecho y la reacción; de conductas paralelas; o de la razonabilidad de la medida adoptada por la empresa.
2. La causa esgrimida por la empresa carece de gravedad suficiente para motivar el despido disciplinario realizado, en concreto, un trato algo brusco a un usuario de la residencia. El TSJ considera que, por los hechos probados con anterioridad al despido en una empresa pequeña, concurre un panorama indiciario suficiente para deducir que el ejercicio del derecho fundamental a no someterse a la vacuna fue la causa detonante del despido.
3. El derecho fundamental a la integridad física y moral no consiente el que se imponga a alguien una asistencia médica en contra de su voluntad, cualesquiera que fueren los motivos de la negativa a ello de la persona. La vacunación obligatoria, en principio, puede atentar al derecho fundamental a la integridad física, no existiendo una normativa expresa que imponga la vacunación, se mantiene el derecho de toda persona a negarse a la misma y su obligatoriedad es contraria a la integridad física y a la dignidad de las personas. Es irrelevante la justificación que mueva al sujeto privado a su negativa a los tratamientos, y a la mayor o menor aceptación de los mismos.
4. Ante dicho panorama indiciario de vulneración del derecho fundamental a la integridad física, es indiferente la motivación expresada para el despido porque no se muestra que exista una justificación ajena a la negativa de la vacunación, actualmente protegida por el derecho, por lo que la conducta empresarial debe calificarse de nula, tanto por esa quiebra directa como por la indirecta del derecho fundamental, tanto por la transgresión del derecho a la defensa de la integridad que realiza la trabajadora, como por la reacción empresarial a la misma.

3. MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR.

El pasado nueve de septiembre entró en vigor el 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 que equipara sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Detallamos, a continuación, los aspectos más destacables de esta nueva norma:

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

Las empleadas del hogar pasan a tener derecho a la prestación contributiva por desempleo y al resto de las prestaciones asistenciales vigentes en el ordenamiento jurídico laboral.

COTIZACIÓN POR DESEMPLEO Y AL FOGASA

A partir del 1 de octubre, será obligatorio cotizar por desempleo y al FOGASA. Los empleadores tendrán derecho a una bonificación del 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por estas contingencias.

COTIZACIÓN POR DESEMPLEO Y AL FOGASA

Se mantiene la reducción de un 20% en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes. Además, se incrementan los tramos de bonificación superiores al 20%, en función de la composición del hogar y también de los niveles de renta y de patrimonio. Los requisitos de estas bonificaciones se establecerán reglamentariamente.

Los tipos de cotización aplicables para la contingencia de desempleo y para determinar las aportaciones al FOGASA en este sistema especial, entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022, serán los siguientes:

- a) El tipo de cotización por desempleo será del 6,05 del que el 5 por ciento será a cargo del empleador y el 1,05 por ciento a cargo del empleado.
- b) El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial será de 0,2 por ciento a cargo exclusivo del empleador.

La cotización a partir de enero de 2023 se hará en los términos establecidos en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

COTIZACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR

A partir del día 1 de enero de 2023, las personas empleadoras asumirán las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora y que hubieran acordado con esta última, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

FIN DE LA FIGURA DEL DESISTIMIENTO

Se elimina la figura del desistimiento, que permitía el despido sin causa y, por tanto, sin las garantías del despido para tales situaciones al permitir prescindir de las personas trabajadoras del hogar sin justificar causa alguna.

A partir de ahora se deberán acreditar los motivos que puedan dar lugar a la finalización del contrato con las empleadas extendiendo, por tanto, la protección frente al despido.

ENFERMEDADES PROFESIONALES

En la disposición adicional cuarta del presente Real Decreto-ley se establece el compromiso de creación de una comisión de estudio cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades profesionales regulado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, a efectos de que se identifiquen y se corrijan las deficiencias que existen en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres.

4. PERMISO DE LACTANCIA: DISFRUTE INDIVIDUAL.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante su sentencia número 646/2022, de 12 de julio, ha reconocido el derecho de un padre al permiso de lactancia, con independencia de que el otro progenitor, en este caso, la madre, no trabaje y pueda encargarse de atender al menor.

La cuestión debatida trata sobre el eventual derecho del padre a disfrutar del permiso por lactancia, teniendo en cuenta que la madre no desarrolla actividad productiva y que los hechos litigiosos ocurren durante la primavera de 2018. La empresa se lo había denegado argumentando que la madre del menor podía perfectamente asumir su cuidado, ya que no trabajaba.

En la sentencia, se realiza un recorrido por las diferentes redacciones del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y se repasan las distintas características del permiso en cuestión, desde el denominado "*permiso por lactancia*" hasta el actual "*permiso para el cuidado del lactante*".

El permiso de lactancia es un derecho individual del trabajador que puede disfrutarse por cualquier progenitor del menor de nueve meses, con independencia de los derechos que tuviera el otro progenitor.

Para su disfrute ha de estarse a los requisitos legalmente tasados, sin que pueda hacerse una interpretación expansiva de los mismos. Recordemos que la actual redacción del mencionado artículo del ET es la siguiente:

"4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses."

Como puede comprobarse, la redacción del artículo en cuestión omite por completo la consideración de qué sucede cuando uno de los progenitores no trabaja.

Para el Alto Tribunal, restringir el permiso por lactancia al varón, so pretexto de que su esposa y madre del menor no desarrolla actividad productiva y puede encargarse de cuidarlo, comporta los peligros de perpetuación de roles tradicionales, sexistas, y opuestos a los objetivos equiparadores de la Ley de Igualdad. Se protege así el derecho del trabajador a la no discriminación por razón de sus circunstancias personales o familiares en relación con su responsabilidad parental en la asistencia de todo orden a sus hijos menores de edad.

5. ASPECTOS LABORALES DE LA LEY DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL

El pasado siete de septiembre se publicó la Ley Orgánica 10/2022, de seis de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, con entrada en vigor el próximo siete de octubre y que incorpora importantes obligaciones para las empresas y empresarios en materia laboral.

OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN MATERIA LABORAL

El artículo 12 de la mencionada norma, establece las obligaciones que las empresas deberán cumplir:

- 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.
- Negociar con los representantes de los trabajadores la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.
- Promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- Deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- Arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.
- Integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

Se crea el distintivo "empresas por una sociedad libre de violencia de género" para reconocer a las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

DERECHOS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

Las personas trabajadoras que sean víctimas de un delito de violencia sexual tendrán una serie de

derechos laborales y de Seguridad Social similares a los derechos de las víctimas de violencia de género o de terrorismo:

- Podrán acogerse a un programa específico de empleo para víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo, incluido en el marco de los planes anuales de empleo.
- Tendrán derecho 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.
- Tendrán derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo, que no podrá exceder de los seis meses de duración pudiendo extenderse a los dieciocho meses en determinados supuestos. En este caso, la empresa disfrutará de bonificaciones en Seguridad Social para los contratos de interinidad con personas desempleadas que sustituyan a víctimas de violencia sexual.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.
- A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en situación de cese temporal de la actividad y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

Además, se considera nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

¿QUIÉNES DEBERÁN CUMPLIR CON ESTAS OBLIGACIONES?

Las obligaciones en materia laboral contenidas en esta norma deben ser cumplidas por todas las empresas, independientemente de su tamaño. En cuanto a las personas sobre las que recae la responsabilidad de velar por el cumplimiento de estas obligaciones, la Ley no dice nada al respecto, pero interpretamos que será el Área de Recursos Humanos de cada empresa los que asuman esta responsabilidad.

La sanción asociada al incumplimiento de estas obligaciones sería la regulada en el artículo 7.13 y 8.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones (LISOS). Concretamente, el artículo 7.13 regula como infracción grave no cumplir las obligaciones que, en materia de planes y medidas de igualdad, establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación. El importe de la sanción oscilaría entre los 751 hasta los 7.500 euros.

Si los incumplimientos son considerados muy graves, acoso sexual o por razón de sexo ocurridos en el ámbito laboral, la sanción oscilaría entre los 7.501 hasta los 225.018 euros.

6. CONVENIOS COLECTIVOS

CONVENIOS COLECTIVOS INTERPROVINCIALES PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2022.

Ámbito funcional	Tipo	Boletín
IV Acuerdo para la transición hacia la neutralidad climática, el uso sostenible de los recursos, la protección del medio ambiente, la salud de las personas y la mejora de la competitividad del sector cementero.	AC BOE	26/08/2022

CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL Y AUTONÓMICO PUBLICADOS ENTRE EL 16 DE AGOSTO Y EL 15 SEPTIEMBRE DE 2022.

Territorio	Ámbito funcional	Tipo	Boletín
Álava	Comercio del calzado	CC	BOTHA 29/08/2022
	Empresas que realizan Actividades Deportivas para Terceros.		BOTHA 5/09/2022
Alicante	Supermercados, Autoservicios y Detallistas de Alimentación en General.	CC	BOP 7/09/2022
Almería	Construcción y Obras Públicas.	CA	BOP 16/08/2022
Aragón	Monitores de Comedores Escolares Públicos.	AC	BOA 18/08/2022
Balears	Alquiler de Vehículos sin Conductor.	CC	BOIB 27/08/2022
	Transporte Regular de Viajeros por Carretera.	CC	BOIB 27/08/2022
	Hostelería.	AC	BOIB 15/09/2022
Barcelona	Empresas de Transportes Mecánicos de Viajeros.	CE	BOP 17/08/2022
	Campings y Ciudades de Vacaciones.	CC	BOP 19/08/2022
Cáceres	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	DOE 18/08/2022
	Derivados del cemento.	CE	DOE 1/09/2022
	Limpieza Pública, Riegos, Recogida de Basuras y Limpieza y Conservación de Alcantarillado.	AC	DOE 7/09/2022
Cataluña	Personal de administración y servicios laboral de la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Politécnica de Cataluña, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad de Girona, la Universidad de Lleida y la Universidad Rovira i Virgili.	AC	DOGC 22/08/2022
	Peluquerías, Centros de Estética y Belleza.	CC	DOGC 12/09/2022
	Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, Concertados con el Servicio Catalán de la Salud.	RS	DOGC 15/09/2022
Córdoba	Transportes de Mercancías por Carretera.	CE	BOP 26/08/2022
Gipuzkoa	Residencias para las Personas Mayores.	CC	BOG 19/08/2022
	Fabricación de Pastas, Papel y Cartón.	CC	BOG 22/08/2022
	Alojamientos.	CC	BOG 24/08/2022

Girona	Chocolates, Bombones y Caramelos.	CE	BOP	19/08/2022
Jaén	Transportes Discrecionales de Mercancías por Carretera.	RS	BOP	9/09/2022
	Oficinas y despachos.	CC	BOP	14/09/2022
La Rioja	Empresas de Enseñanza Privada sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos.	AC	BOE	24/08/2022
Lugo	Hostelería.	CC	BOP	20/08/2022
Madrid	Mercados Municipales y Galerías de Alimentación.	CC	BOCM	20/08/2022
Málaga	Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos centrales y auxiliares, Almacenistas, Distribuidores y Operadores Logísticos.	CC	BOP	7/09/2022
Murcia	Tomate Fresco (Manipulado y Envasado).	CC	BORM	6/09/2022
Navarra	Almacenistas de Frutas, Verduras, Patatas y Plátanos.	CC	BON	6/09/2022
	Comercio de alimentación.	CC	BON	6/09/2022
	Peluquería.	CC	BON	13/09/2022
País Vasco	Empresas concesionarias de limpieza que prestan sus servicios en los centros del Gobierno Vasco.	RS	BOPV	30/08/2022
Palencia	Comercio del Metal.	AC	BOP	22/08/2022
Pontevedra	Hospitalización e Internamiento.	RS	BOP	26/08/2022
Segovia	Panadería, Bollería y Pastelería.	RS	BOP	19/08/2022
	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	31/08/2022
	Panaderías.	RS	BOP	31/08/2022
Sevilla	Construcción y Obras Públicas.	RS	BOP	17/08/2022
	Hostelería.	CC	BOP	19/08/2022
Soria	Industrias de Hostelería.	CC	BOP	7/09/2022
Tarragona	Frutas, Verduras y Hortalizas del Mercat del Camp de Reus i Tarragona.	AC	BOP	24/08/2022
	Comercio del metal.	CC	BOP	8/09/2022
Valencia	Limpieza de Edificios y Locales.	CC	BOP	8/09/2022
Zamora	Hospitalización y Asistencia Privada/Sanidad Privada.	CC	BOP	14/09/2022

AC: Acuerdo **CA: Calendario laboral** **CC: Convenio Colectivo** **CE: Corrección errores**
DE: Denuncia **ED: Edicto** **EX: Extensión** **IM: Impugnación** **LA: Laudo**
NU: Nulidad **PA: Pacto** **PR: Prórroga** **RS: Revisión salarial** **SE: Sentencia**