



CECA MAGÁN  
ABOGADOS

# ANDALUCÍA CLAVES EN EL ÁMBITO LABORAL

LAS 20 NOVEDADES DE 2022

30 de diciembre de 2022

#DerechoLaboralalEstiloCeca

*#EstiloCeca*

**El año 2022** ha sido un año que ha venido cargado de novedades legislativas, doctrinales y de actualidad en el ámbito jurídico laboral, habiendo tenido su mayor exponente en la **implementación de la Reforma Laboral** que se publicó a través del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Tras meses de transitoriedad, la aplicación de la misma es una realidad, habiendo tenido un importante **impacto** en determinadas materias y sectores productivos de la **economía andaluza**, como en el **sector agroalimentario**, en la **construcción**, en el **turismo** o en el **ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal – ETT**.

Además de ello, llegamos al ocaso de un año que ha traído otras reformas de calado, como las efectuadas en el ámbito de las **empleadas de hogar**, en el ámbito de la **igualdad** o las implementadas a partir de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la **reducción de la temporalidad en el empleo público**.

Esa serie de cambios normativos, unido a una incesante producción doctrinal y jurisprudencial, provocan el interés de recopilar en esta publicación algunas de las más importantes **novedades que nos ha traído el año 2022 desde una perspectiva laboral, y que tienen impacto directa o indirectamente en la región andaluza**.



REFORMA LABORAL

## LAS 20 NOVEDADES LABORALES CON REPERCUSIÓN EN ANDALUCÍA EN EL AÑO 2022

**1. Anulación de la eficacia general o estatutaria del Convenio Colectivo del Comercio en general de Sevilla.** Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), Sentencia núm. 3133/2022, de 17 de noviembre de 2022 [Rec. 3704/2022].

El pasado 17 de noviembre de 2022 el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, confirmó la Sentencia dictada el 14 de marzo de 2022 por parte del Juzgado de lo Social N.º 4 de Sevilla, por la cual **se anulaba la eficacia general o estatutaria del Convenio Colectivo para el comercio en general de Sevilla**, estimándose así la demanda interpuesta por ACOTEX, lo que implica que el mismo deja de ser aplicable para las empresas que no formen parte de la Confederación Provincial de Comercio, Servicios y Autónomos de Sevilla.

Tras el recurso de suplicación interpuesto por APROCOM, se declara la **ruptura de la presunción “iuris tantum” de concurrencia de las legitimaciones inicial, deliberativa y decisoria**, en tanto se evidencia el “esfuerzo probatorio” realizado por la parte actora -ACOTEX- y la dejación de la demandada para acreditar su representatividad, que no aportó en los actos preparatorios instruidos los listados de empresas a ella asociadas y el número de trabajadores que prestaban servicios para la misma, siendo que, además, del relato de hechos probados de la Sentencia, se evidenciaba que APROCOM no integraba a empresas que dieran ocupación al 15% de los trabajadores afectados por el convenio colectivo.



## 2. La mal llamada “prohibición de despedir” del COVID no implica la nulidad del despido. Tribunal Supremo, Sentencia núm. 841/2022, de 19 de octubre de 2022 [Rec. 2026/2021].

La irrupción de la Pandemia en marzo de 2020 trajo consigo una avalancha de normas que vinieron a regular, desde el punto de vista laboral, la situación excepcional y extraordinaria que les tocó vivir al conjunto de las empresas de nuestro país.

Entre esta normativa extraordinaria, encontramos el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, en cuyo artículo 2 se señalaba:

*La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.*

Esta previsión, que, simplemente, **vino a recordar algo que ya sabíamos - que causas coyunturales no pueden justificar decisiones o medidas estructurales-**, fue tildada por la generalidad como una “prohibición de despedir”, que, además, conllevaba en caso de incumplimiento la nulidad de la decisión extintiva.

Pues bien, nuestro Alto Tribunal, en esta Sentencia, aclara que el sentido que ha de darse a la previsión del legislador es el de la **neutralización de causas extintivas derivadas de dificultades empresariales relacionadas con el COVID**, pero no quiere ello decir -señala el Tribunal Supremo- que no se puedan realizar despidos, o que, si se efectúan, estos deban declararse nulos. **La consecuencia será, en todo caso, la improcedencia del despido.**



**3. No subrogar al personal en una reversión de un servicio público describe un despido nulo si se superan los umbrales descritos en la Directiva 98/59.** Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), Sentencia núm. 2833/2022, de 25 de octubre de 2022 [Rec. 312/2021].

En esta Sentencia, el Tribunal Suplicatorio Andalúz analiza la reversión de una escuela infantil y el consiguiente despido nulo que supone la negativa de la administración autonómica de asumir el personal de la escuela cuando se superan los umbrales establecidos para el despido colectivo.

Entiende así el Tribunal, que resulta de aplicación en la reversión los efectos subrogatorios del artículo 44 ET, pues, la gestión directa del servicio ha comportado la devolución tanto de las instalaciones como de todos los elementos materiales necesarios para el desempeño del servicio. Así, al no haberse procedido a la subrogación del personal, y superarse los umbrales del despido colectivo, se ha producido un despido que debe ser calificado nulo.



**4. Resolución de 9 de agosto de 2022, de la Dirección Gerencia del Servicio Andalúz de Empleo,** por la que se amplía el crédito de la convocatoria de 2018, de los incentivos a la creación de empleo estable y a la ampliación de la jornada parcial a jornada completa, regulados en la Orden de 6 de mayo de 2018.

Destinadas a establecer las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a la inserción laboral en Andalucía, en el marco del Programa de Fomento del Empleo Industrial en Andalucía y la Iniciativa de Bono de Empleo. Dichos incentivos, se consideran destinados a fomentar la creación de empleo indefinido, por lo que, atendiendo a las necesidades, se amplía el crédito a un total de 2.724.750 euros.





**5. Se declara la procedencia de un despido disciplinario de una trabajadora de baja por riesgo por embarazo que acude a una romería durante más de 4 horas.** Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), Sentencia núm. 1781 /2022, de 15 de junio de 2022 [Rec. 2811/2020].

El Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ha declarado procedente el despido disciplinario de una trabajadora embarazada respecto de la que se ha podido acreditar que, estando en situación de incapacidad temporal por riesgo, con diagnóstico de ciática, realizó actividades incompatibles con su recuperación. En concreto, el Tribunal Suplicatorio Andaluz resalta:

*Estando de baja por los motivos indicados y habiéndosele aconsejado reposo, la trabajadora ha realizado actividades contraproducentes a su situación incapacitante, visión de la instancia que esta Sala comparte, pues resulta del todo contradictorio e injustificado tener un proceso doloroso procedente de la ciática padecida por la trabajadora, con el hecho de **participar con normalidad en una romería durante más de cuatro horas, ataviada con cuñas altas y moviendo de forma natural su cuello a pesar de los dolores en la columna.** Por lo tanto, lo anterior impide considerar el despido nulo, por cuanto el propio artículo 55 en su apartado 5º último párrafo del ET señala que la declaración de procedencia impedirá aplicar las causas de nulidad objetiva de despido previstas en ese mismo apartado, lo que acaece en este caso.*

En concreto, según los hechos probados, la trabajadora fue sorprendida, asistiendo a una romería vestida con traje de flamenca, utilizando calzado de tacón y realizando actividades como subir y bajar de la carroza con absoluta normalidad; además, se le observaba girando el cuello y la espalda 90º, así como subiendo y bajando escaleras con un grado de inclinación superior a 50º, y todo ello sin dificultad aparente para la deambulaci3n ni rigidez en el tronco.

**6. Discriminación salarial por razón de sexo. No ha lugar a indemnización por daño moral.** Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), en Sentencia de fecha 27 de junio de 2022 [Rec. 332/2020].

Esta Sentencia analiza una práctica de un Ayuntamiento de Andalucía consistente en reconocer de forma indefinida a los administrativos varones un complemento salarial por atribuciones temporales.

En el caso analizado, según el Tribunal, consta acreditado un indicio de discriminación por razón de sexo, ya que durante 4 años todos los varones habían cobrado más que todas las mujeres de la misma categoría, quedando reconocida una práctica generalizada en el Ayuntamiento de reconocer un complemento salarial por «atribución de funciones» de forma indeterminada en el tiempo, durante años, solo a los gestores administrativos hombres. Por tanto, una actuación aparentemente neutra como la asignación provisional de funciones a personal en el ayuntamiento, ha dado como resultado la discriminación salarial de las mujeres de la misma categoría profesional.

**7. Conflicto Colectivo. Teletrabajo. Compensación mensual de gastos.** Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Granada), Sentencia núm. 1705/2021, de 30 de septiembre de 2022 [Rec. 1125/2021].

Conoce el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, de un conflicto colectivo en el que se cuestiona la diferencia de trato en cuanto a la compensación de los gastos de teletrabajo de los trabajadores acogidos a este sistema de prestación de servicios antes y después de la Pandemia. Los que se acogieron antes no percibían compensación alguna, y los que se acogieron después recibían 60 euros mensuales.

Entiende el Tribunal que no existe discriminación alguna dado que el distinto tratamiento tenía su origen en que los segundos percibieron esta compensación por mor del Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, dictado a propósito de la Pandemia, en el que se obligaba al abono de los gastos; y, en cambio, los primeros prestaban servicios en régimen de teletrabajo tras acceder voluntariamente y cumplir los requisitos fijados en el Acuerdo existente antes de la irrupción de la Pandemia, por lo que se declara que no concurre causa discriminatoria alguna, avalándose así la actuación empresarial.

## **8. Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.** Entrada en vigor el 1 de enero de 2022.

Se crea un marco normativo que intenta dar fin a los problemas de sostenibilidad de la Seguridad Social, más concretamente, al sistema público de pensiones, teniendo en cuenta que es la generación conocida como el “Baby Boom” quienes en pocos años accederán al sistema de pensiones de jubilación.

Esta Ley, modifica lo previamente establecido en la Ley General de la Seguridad Social. Concretamente su artículo 58, en materia de revalorización de las pensiones, actualizándolas en función del resultado de la inflación del ejercicio anterior, teniendo en cuenta que, aquellos años en los que se obtenga un resultado negativo, la cuantía quedará inalterada. Un segundo aspecto, relacionado con el acceso a la pensión de jubilación a través de fórmulas voluntarias y equitativas, como, por ejemplo, establecer una mejora de pensiones para jubilación anticipada o la obligatoriedad de exigir al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación para poder acceder a la jubilación activa.



## **9. Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022.** Entrada en vigor el 23 de febrero de 2022.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, se actualizó a principios de año el salario mínimo interprofesional para trabajadores fijos, temporeros, eventuales o empleados del hogar. Las nuevas cuantías, reflejaron un incremento del 3,63% respecto a las del año anterior, estableciendo como salario mínimo interprofesional la cantidad de 1.000 euros.





**10. Real Decreto – ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. Entrada en vigor el día 31 de marzo de 2022.**

Este Real Decreto-ley nace de la necesidad de actualización y mejora del Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos, teniendo como objetivo primordial ajustar dicho marco normativo a las exigencias de causalidad, protección de los derechos de las personas trabajadoras y la limitación de la contratación temporal abusiva.

Algunas de las medidas llevadas a cabo son la regulación del contrato de duración determinada *ad hoc* que cubra con garantías y seguridad jurídica las causas propias del sector, así como la duración de los contratos, además de la integración en el ámbito subjetivo de las relaciones laborales especiales del personal técnico o auxiliar que están a cargo de actividades profesionales artísticas.

## **11. Supresión de la paga de navidad. No constituye deuda salarial de la que tenga que responder la empresa entrante.**

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), Sentencia núm. 1211/2022, de 28 de abril de 2022 [Rec. 1743/2020].

En este supuesto, el Tribunal aboga por no apreciar infracción del artículo 44.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando señala que *sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.*

Precepto que, según el Tribunal Suplicatorio Andaluz, no es de aplicación al presente supuesto, puesto que la supresión de la paga de navidad que venían percibiendo los trabajadores de la empresa municipal "Aguas de Jerez Empresa Municipal S.A. (AJEMSA)" no es una deuda salarial, sino que vino impuesta por el artículo 2.2 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, por lo que no estamos ante un impago injustificado de la paga extra de Navidad de 2012, sino ante el cumplimiento de una norma con rango legal.

Así, la empresa "Aguas de Jerez Empresa Municipal S.A. (AJEMSA)" no tenía ninguna deuda ni contraída, ni reconocida frente a los trabajadores de la empresa, en la fecha en la que se produjo la subrogación en sus relaciones laborales por parte de la empresa "Aguajerez S.L." el 15 de abril de 2013, no siendo aplicable, por tanto, la responsabilidad solidaria del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.



## 12. Indemnización por daño moral de 90.000 € por conducta empresarial antisindical. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), Sentencia núm. 1429/2022, de 19 de mayo 2022 [Rec. 2453/2020].

El Tribunal analiza un supuesto de conducta empresarial antisindical hacia dos representantes de los trabajadores. Dicho comportamiento se concreta, según la propia Sentencia en:

*En primer lugar, en cuanto se refiere a ellos en presencia de todos los trabajadores en términos despectivos. En segundo lugar, por cuanto claramente se pretende colocar a los trabajadores en una situación de conflicto contra sus representantes al presentar a éstos como los causantes de ciertos males en el seno de la empresa. En tercer lugar, por cuanto induce directamente a la revocación de los cargos electos y ello mediante el planteamiento de la diatriba para los trabajadores según la cual, si no se producía tal remoción, iban a irrogarse perjuicios para todos los trabajadores imponiendo la empresa una decisión unilateral, extremo que supone una evidente actitud de coacción. Actitudes que claramente suponen un ataque directo y no velado contra la libertad sindical de los trabajadores.*

La sentencia se centra en la naturaleza del daño, afirmando que se trata de un daño irreparable in natura, de ahí que sólo se pueda compensar mediante indemnización, como todos los daños morales, porque el daño está ya producido y no puede desaparecer, sólo se compensa a su titular por ese daño sufrido. La indemnización del daño moral consiste en que el daño y su reparación se sitúan en planos distintos, lo que implica que la indemnización en este tipo de daños no tiene una función de resarcimiento por sustitución de los bienes lesionados; **la indemnización de los daños morales tiene una función distinta, una función de compensación, amen de ser realmente un punitive damages o daños punitivos.**

Todo ello, al entender el Tribunal que se había producido una lesión a la libertad sindical en un doble plano, y haber sido realizada de forma reiterada y con publicidad, lo que supone un menoscabo a la dignidad de los actores.





### **13. Cambios en la indemnización de la extinción laboral de los altos directivos.** Tribunal Supremo, Sentencia núm. 402/2022, de 10 de mayo de 2022 [Rec. 1738/2019].

El Tribunal Supremo ha resuelto que las indemnizaciones pagadas con ocasión de la extinción de un contrato de alta dirección por incumplimiento del preaviso y por desistimiento del contrato de trabajo, pueden compensarse con la indemnización legal por despido improcedente, derivado de que dicha relación, a pesar de haber sido catalogada por las partes como de alta dirección, finalmente sea calificada por los Tribunales como laboral ordinaria.

En el caso analizado, la empresa desistió de la relación laboral de alta dirección, indemnizando al trabajador con 3.166,67 € por incumplimiento del plazo de preaviso y con 708,65 € por el desistimiento unilateral de la relación laboral.

Así, con motivo del reconocimiento de la relación como laboral ordinaria y no de alta dirección, y la consiguiente improcedencia del despido efectuado, nuestro Alto Tribunal resuelve que todas las indemnizaciones abonadas al término de la relación de alta dirección pueden ser compensables con la indemnización que finalmente correspondía por la improcedencia del despido, porque concurren los presupuestos legales para que opere la compensación, puesto que se trata de deudas vencidas, líquidas y exigibles.





**14. El trabajador cuyo despido es declarado nulo, tiene derecho a las vacaciones derivadas de la readmisión.** Tribunal Supremo, Sentencia núm. 648/2022, de fecha 12 de julio de 2022 [Rec. 2598/2019].

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo entiende que, en el caso de que un despido sea declarado improcedente y la empresa opte por la readmisión, o en los casos en los que el despido sea declarado nulo, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondiente al periodo en el que el trabajador, inicialmente, no estuvo prestando servicios.

Entiende que, si bien las vacaciones se devengan por el tiempo efectivamente trabajado, en este caso la ausencia del devengo tendría su causa en una situación no imputable al trabajador, por lo que, una vez readmitido o restituido, el trabajador tendrá derecho al disfrute de las mismas.



**15. Ha lugar al disfrute del permiso de lactancia del padre, aunque la madre no trabaje.** Tribunal Supremo, en Sentencia de 12 de julio de 2022 [Rec. 1367/2019].

El Tribunal Supremo ha dictaminado que, el hecho de que la progenitora del recién nacido no desempeñe ninguna actividad laboral, no puede ser obstáculo para el disfrute del derecho por parte del otro progenitor.

En este sentido, aclara que el permiso de lactancia, de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, se trata de un derecho individual de los trabajadores, cuya concreción corresponde al beneficiario y que únicamente se ve limitado en el caso de que ambos progenitores trabajen.

En consecuencia, siendo que no se encuentra este supuesto en una de las situaciones limitantes del derecho, no existe razón para realizar una interpretación restrictiva del mismo.



## 16. Empleada del hogar. Desistimiento del titular del hogar familiar. Readmisión. Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Sevilla), en Sentencia núm. 2108/2022, de 14 de julio de 2022 [Rec. 3149/2020].

En esta Sentencia del Tribunal Suplicatorio de Andalucía, con sede en Sevilla, se analiza un tema de especial interés, que viene constituido por el alcance de la declaración de nulidad de un despido de una empleada de hogar.

En este sentido, y tras superar que el despido efectuado a la empleada de hogar en situación de embarazo, con los efectos derivados del Real Decreto-ley 6/2019, debieran ser los de la nulidad, el Tribunal analiza las consecuencias de tal declaración, y, en especial, la posibilidad de readmisión de la trabajadora cuando ella misma *limita su pretensión a las consecuencias de un despido improcedente más el abono de una indemnización equivalente a los salarios que hubiera percibido hasta el dictado de la Sentencia*, analizándose así si cabe o no la aplicación de la regla de la inalienabilidad de derechos, en tanto la trabajadora pretende *enajenar su derecho a la readmisión por una indemnización*.

A este objeto, la Ilma. Sala señala que existe una contradicción entre el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011 y el artículo 55.6 en relación con el artículo 55.5 b) ET, siendo que, tras la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, **la solución sólo puede ser la de la nulidad de la decisión de extinguir estos contratos con todas sus consecuencias, incluida la readmisión**. Y, sobre ello, el Tribunal realiza una magistral exposición acerca de la dignidad en el trabajo y la indisponibilidad de ciertos derechos individuales, como es el propio de intercambiar los efectos legales de una conducta discriminatoria por dinero.

Por último, la Ilma. Sala se aproxima a la problemática existente en relación con las empleadas de hogar, señalando que los ciudadanos que contratan a empleadas de hogar son verdaderos empleadores a efectos del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, sin que la Sala comparta la idea de que el servicio doméstico no forma parte de la economía de mercado.



## **17. Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022.**

Con motivo de la publicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, las Administraciones han iniciado procesos de estabilización de empleo temporal.

Entre ellas, la Administración General de la Junta de Andalucía publicó el 31 de mayo de 2022 el Decreto por el que se daba cumplimiento a la citada norma, convocando un total de 2.411 plazas, de las que 155 corresponden a personal funcionario y 2.256 a personal laboral.

Antes del 31 de diciembre de 2022, se deberán publicar las bases de las convocatorias que regirán estos procesos, y los mismos deberán quedar concluidos antes del 31 de diciembre de 2024.

## **18. 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. Entrada en vigor el día 9 de septiembre de 2022.**

El pasado 6 de septiembre de 2022 se publicó en el Boletín oficial del Estado este nuevo Real Decreto-ley que tiene como principal objetivo equiparar las condiciones de las personas trabajadoras del hogar familiar con el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena. Además, dicha legislación va en concordancia con lo establecido en Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, destinado a establecer condiciones dignas a los trabajadores domésticos. Introduce como novedades la obligatoriedad de cotizar por desempleo y al FOGASA a partir del 1 de octubre de 2022, la eliminación del despido sin causa, (más conocido como el desistimiento), los empleadores podrán acceder al 80% de bonificación en materias de cotización por desempleo y al FOGASA; y se presume el carácter indefinido de la relación laboral cuando el contrato no esté formalizado por escrito.

## **19. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.** Entrada en vigor el 7 de octubre de 2022.

Esta nueva ley, tiene como objeto la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y a la erradicación de todas las violencias sexuales. Genera un cambio normativo en muchos aspectos, incluyendo novedosas reformas en materia laboral y de Seguridad Social. Podemos destacar las siguientes novedades: i) se introduce la posibilidad incurrir en responsabilidad penal por la comisión del delito de acoso sexual o de delitos contra la integridad moral en el trabajo cometidos en el seno de la empresa, ii) se introduce la obligación de negociación de códigos de buenas prácticas en este sentido, que avanza hacia la creación de planes de diversidad, iii) se establece la exigencia de revisión de los sistemas de valoración de riesgos en los puestos de trabajo bajo la perspectiva de la violencia sexual, y, iv) se amplían los derechos de las personas víctimas de violencia sexual a, entre otros, en materia de derecho a la reducción de jornada, adaptación de jornada y movilidad geográfica y en la interpretación de las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo.



**20. Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.** Entrada en vigor el 14 de julio de 2022.

EL pasado 14 de julio de 2022 entró en vigor la Ley 15/2022, que, en tanto de aplicación en todo el territorio nacional, tiene un indudable impacto para las empresas andaluzas, justificando así su inclusión en este dossier. Entre las novedades más destacadas de la norma en el plano laboral, podemos encontrar las siguientes: i) se introduce expresamente la enfermedad o condición de salud como posibles causas de discriminación, ii) se introducen nuevas obligaciones empresariales tendentes a evitar situaciones de discriminación de las previstas en la ley, iii) se incluyen nuevas competencias de al representación legal de los trabajadores en esta materia, y, iv) se incluye dentro de los planes anuales de la Inspección el desarrollo de planes específicos sobre igualdad de trato y no discriminación.



## ¿Podemos ayudarte?



**Javier Reyes Robayo**  
Abogado laboralista

[jreyes@cecamagan.com](mailto:jreyes@cecamagan.com)



**Sandra Espada Tello**  
Abogada laboralista

[sespada@cecamagan.com](mailto:sespada@cecamagan.com)



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[\*\*info@cecamagan.com\*\*](mailto:info@cecamagan.com)





**CECA MAGÁN**  
ABOGADOS

*#EstiloCeca*

[www.cecamagan.com](http://www.cecamagan.com)



## Contáctanos

(+34) 91 345 48 25

[info@cecamagan.com](mailto:info@cecamagan.com)

[www.cecamagan.com](http://www.cecamagan.com)

CHAMBERS  
EUROPE

LEGAL  
500

Best Lawyers  
THE WORLD'S PREMIER GUIDE

 LEADERS LEAGUE