

09.09.2022

Ref. 96/2022

DIVERSAS NORMAS DE INTERÉS LABORAL: Ley Concursal, Libertad Sexual y Servicios del Hogar.

Adjunto se remiten varias normas que regulan aspectos importantes de carácter laboral: Ley Concursal, Libertad Sexual y Servicios del Hogar.

Entre los aspectos de carácter laboral más importantes, destacamos los siguientes:

1. [Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, BOE \(06/09/2022\)](#)

En relación con el derecho pre concursal, procede la comunicación de apertura de las negociaciones con los acreedores cuando, a parte de cuando el deudor si encuentre en situación de insolvencia actual o inminente, también cuando exista probabilidad de insolvencia.

Los planes de reestructuración se constituyen como una pieza clave de la reforma, pasando a sustituir a los acuerdos extrajudiciales de pago y los acuerdos de refinanciación.

Se introduce un procedimiento especial para las microempresas con el objetivo de reducir los costes fijos del sistema.

- En caso de venta de la unidad productiva, el juez determinará la sucesión de empresa en los aspectos laborales y de seguridad social (art. 224) y, para ello recabará Informe de la ITSS relativo a las relaciones laborales afectadas por la enajenación de la unidad productiva.
- Se prevé la solicitud de concurso con presentación de oferta de adquisición de acreedor, tercero o personas trabajadoras de una o varias unidades productivas (art. 224 bis), creando un compromiso de permanencia de la unidad productiva.
- Cuando se reciba más de una oferta cuyos contenidos difieran, objetivamente, en el modo en que se garantiza la continuidad de la empresa o del establecimiento mercantil, el mantenimiento de los puestos de trabajo o la satisfacción de los créditos, el deudor o la administración concursal, oídos los representantes de los trabajadores, presentarán un informe al juez, con propuesta de resolución, para que este resuelva (art. 710.1.5º).
- Se da una nueva redacción a la regulación de la gestión de los contratos de alta dirección (art. 621).
- En cuanto a los planes de reestructuración y los derechos de información y consulta de las personas trabajadoras, se recalca que cualquier modificación o extinción de la relación laboral que tenga lugar en el contexto del plan de reestructuración, se llevará a cabo de acuerdo con la legislación laboral aplicable.
- En relación con las normas de derecho internacional privado, los efectos del concurso sobre los contratos de trabajo y las relaciones laborales sometidas al derecho español se registrarán exclusivamente por esta Ley (art 745 bis).
- El concurso de acreedores no podrá dar lugar a la resolución judicial del plan de pensiones del concursado (disposición final sexta).
- Se posibilita la capitalización de la prestación por desempleo para la adquisición de la condición de sociedad laboral o la transformación en cooperativa de la sociedad mercantil en concurso (disposición final octava).

2. [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. \(BOE 07/09/2022\)](#)

- Se determina que las empresas deberán promover 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, debiendo arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas de estas conductas, incluyendo las sufridas en el ámbito digital.
 - Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal, y 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.
 - Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en la ley serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género».
 - Entre los derechos laborales reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencias sexuales, destacar el 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, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
 - Las empresas que formalicen contratos de sustitución de trabajadoras víctimas de violencia sexual, que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes.
 - 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.
 - En el marco de los planes anuales de empleo se incluirá un programa de acción específico para las víctimas de violencias sexuales inscritas como demandantes de empleo.
 - Las víctimas acreditadas de violencia sexual tendrán la consideración jurídica de víctimas de violencia de género a los efectos del programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.
3. [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. \(BOE 08/09/2022\)](#)
- Se establece la cotización al FOGASA y por desempleo a partir del 1 de octubre del 2022.
 - Asunción por parte de las personas empleadoras de 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.
 - Se mantiene la reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y se establece una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial.
 - Se exige un contrato por escrito en los términos del Estatuto de los trabajadores. De no realizarse se presumirá el carácter indefinido de la relación laboral.
 - Se elimina la posibilidad de extinguir la relación laboral por desistimiento del empleador.
 - En el caso de insolvencia o concurso del empleador se asegurara la cobertura indemnizatoria del FOGASA.
 - La Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación, reconociendo el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo.
 - En otro orden de cosas, se ha incluido en este Real Decreto una modificación, a través de la disposición adicional quinta, de la distribución de fondos para acciones propias de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.