

# HOT SPOTS IN EMPLOYMENT LAW

Spain - October 2022

## 1. Concurso de acreedores: aspectos laborales

Se introducen importantes cambios en aspectos laborales en el ámbito de situaciones concursales. En primer lugar, destaca el incremento de la participación de las personas trabajadoras mediante sus representantes, así como el aumento de forma evidente la protección del crédito laboral.

Todo esto unido a la expansión de la competencia exclusiva de los juzgados de lo mercantil en aspectos con incidencia laboral como, por ejemplo, conocer de la ejecución de los créditos laborales, la existencia de sucesión de empresa, o sobre la adopción de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensiones y reducciones de jornada, así como despidos colectivos.

## 2. Protocolo de acoso vs. Compliance

El 7 de octubre de 2022 entra en vigor la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que impacta sobre la responsabilidad penal de empresas y organizaciones, y requiere una revisión de los procedimientos de prevención y denuncia del acoso, principalmente del acoso sexual, en coordinación con el resto de sistemas de *compliance*.

## 3. Canal de denuncias interno (Dir. *Whistleblowing*)

Las empresas deben establecer cauces internos de información que permitan presentar y tramitar denuncias anónimas de las personas trabajadoras sobre irregularidades. Tendrán obligación de implantarlos las empresas de más de 50 trabajadores en el sector privado y, en todo caso, para el sector público.

## 4. Planes de igualdad y registro retributivo

Las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a contar con un plan de igualdad que debe incluir una auditoría retributiva. Es importante destacar que las empresas que tengan esta obligación y no cuenten todavía con un plan de igualdad pueden llegar a ser sancionadas con multas de hasta 225.018 euros.

Así mismo, todas las empresas están obligadas a contar con un registro retributivo de la plantilla (diferente de la auditoría retributiva), independientemente de su modalidad contractual, antigüedad, jornada o cualquier otra circunstancia.

## 5. Teletrabajo y derecho a la desconexión digital

El teletrabajo regular es voluntario y reversible, tanto para la empresa como para la persona trabajadora. Este hecho no impide que las personas trabajadoras tengan derecho a solicitar una adaptación de jornada para conciliar vida familiar y laboral, incluyendo como medida conciliatoria el trabajo a distancia.

Con independencia de la modalidad de trabajo, es fundamental que las empresas desarrollen un protocolo interno de desconexión digital, siendo una obligación para todas ellas con independencia de su tamaño y ubicación.



**Victoria Caldevilla**, Partner  
Employment  
victoria.caldevilla@es.Andersen.com



**Germán Martínez**, Partner  
Employment  
german.martinez@es.Andersen.com