



Las relaciones laborales en 2022: El reto de la estabilidad

Informe de KPMG Abogados para CEIM



Índice

Introducción	5
1. El RD-ley 18/2021 por el que se establece una nueva prórroga de los ERTE	6
2. El RD 817/2021 por el que se fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2021	9
3. La Ley 12/2021, también conocida como la “Ley Riders”	10
4. Integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Análisis estadístico y normativo del año 2021	11
5. La nueva regulación de los planes de igualdad	19
6. Incremento de las sanciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	25
7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en tiempos de COVID-19	30
8. El teletrabajo	36
9. Desconexión digital: mirada crítica al futuro	41
10. La temporalidad en el sector público: Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público	46
11. La doctrina judicial más relevante en 2021	51
12. Aspectos claves de la reforma laboral	53
13. Todo sobre la reforma laboral: novedades en contratos, sanciones, ERTE y más	70





Introducción

El 2021 ha sido un año notablemente influido por las medidas laborales destinadas a reducir el impacto de la pandemia originada por el COVID-19. En este sentido, la promulgación de los decretos-leyes de las sucesivas prórrogas de los ERTES ha sido muy destacado.

Sin embargo, a diferencia de las medidas del año 2020, estas medidas laborales han mostrado una cierta vocación de permanencia, pretendiendo regular de forma estructural aspectos que articulan el desarrollo propio de las relaciones laborales, así como aspectos que se han revelado como trascendentes en la gestión social de la crisis social y económica derivada de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. En este punto podemos citar la regulación específica del Teletrabajo; la denominada *Ley Rider*; o la potenciación de las funciones y cometidos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y el incremento de sanciones en caso de incumplimientos en materia laboral, Seguridad Social y PRL.

Por otra parte, y fruto tanto de los compromisos empresariales por la sostenibilidad social como por la referencia permanente de las empresas sobre la implantación de una cultura del cumplimiento laboral, institutos como la igualdad de las personas trabajadoras; la inclusión de personas con distintas

capacidades; la desconexión digital; así como las medidas de conciliación de la vida personal y laboral, han merecido la constante atención de las empresas, consagrándose como auténticos hitos estratégicos para el año 2022.

En otro orden de cosas, el año 2021 ha concluido con la promulgación de una reforma laboral que tiene por objetivo fundamental la proscripción de la contratación temporal abusiva o irregular, así como una intervención en las facultades y expresiones de la negociación colectiva. Esta reforma, a buen seguro, marcará el devenir del año 2022 en lo que a contratación laboral se refiere.

Todos los elementos, figuras e institutos jurídicos analizados por el Área Laboral de KPMG Abogados, pretende ofrecer una adecuada aproximación a las tendencias en la regulación de las relaciones laborales en el año 2022, pudiendo aventurarse la eliminación de la visión coyuntural, propia del año 2020, del amplio espectro en el que se desenvuelve el mundo laboral español. De todo ello cabe esperar la estabilidad y certidumbre que, por otra parte, reclama el tejido empresarial en su conjunto.

Área Laboral KPMG Abogados

Análisis de la normativa relativa a la nueva prórroga de los ERTE, el salario mínimo interprofesional para 2021 y la llamada “Ley Riders”

Con fecha 29 de septiembre de 2021 se publicaron en el BOE tres normas de relevancia con implicaciones en materia laboral:

1. El **Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre**, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo (en adelante, RD-ley 18/2021) en el que, entre otras cuestiones, se establece una nueva prórroga de los ERTE.
2. El **Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre**, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 (en lo sucesivo, RD 817/2021).
3. Y la **Ley 12/2021, de 28 de septiembre**, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales (en adelante, Ley 12/2021) y que se conoce como la “ley riders”.

A continuación, se incluye un resumen explicativo de las cuestiones más relevantes de cada una de las normas indicadas:

1. El RD-ley 18/2021 por el que se establece una nueva prórroga de los ERTE

Del contenido de este texto normativo, merece ser destacado el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales por el que, una vez más, se produce la prórroga de buena parte del régimen jurídico especial del que se ha ido dotando a los ERTE relacionados con el COVID-19, incorporándose asimismo algunas novedades de interés.

Seguidamente, se procede a poner de relieve de forma sintetizada los principales aspectos que se incluyen en la norma:

1. Prórroga de los ERTE vinculados a la crisis pandémica a través de la presentación de una solicitud ante la autoridad laboral:

- Se prevé la ampliación hasta el 31 de octubre de 2021 de la vigencia de los ERTE por fuerza mayor existentes a 30 de septiembre de 2021, con los porcentajes de exoneración que les hubieran correspondido en septiembre de 2021 de conformidad con la normativa anterior.
- Sin perjuicio de lo anterior, se establece la posibilidad de prórroga desde el 1 de noviembre de 2021 hasta el 28 de febrero de 2022 de los ERTE vigentes a 30 de septiembre de 2021 basados en causas relacionadas con la situación pandémica.
- Dicha prórroga requiere de la presentación de una solicitud ante la autoridad laboral entre el 1 y el 15 de octubre de 2021.
- A la solicitud debe acompañarse una relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, así como del informe de la representación de las personas trabajadoras para el caso de los ERTE ETOP.
- La autoridad laboral debe dictar resolución en el plazo de 10 días hábiles desde la presentación de la solicitud, siendo estimatoria siempre que se haya presentado la documentación exigida.
- En caso de ausencia de resolución expresa, la solicitud de prórroga se entiende estimada.

- En el supuesto de no presentarse la solicitud en el plazo indicado, el ERTE se dará por finalizado, no siendo aplicable desde el 1 de noviembre de 2021.
- Se prorroga la posibilidad de que las empresas que, a fecha 31 de octubre de 2021, estuvieran aplicando un ERTE por fuerza mayor pudieran tramitar durante su vigencia un ERTE ETOP con las especialidades de la normativa COVID-19, retrotrayéndose la fecha de efectos a la finalización del ERTE por fuerza mayor.

2. ERTE por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada y tránsito entre ambos:

- Se prevé la alternativa de que las empresas que se vean afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria relacionadas con el COVID-19 adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021

y el 28 de febrero de 2022 soliciten un ERTE por impedimento o limitaciones a la actividad normalizada.

- Se establece la opción de poder transitar de la situación del ERTE por impedimento al ERTE por limitación o viceversa, sin que resulte necesaria la tramitación de un nuevo ERTE y con el cumplimiento de una serie de obligaciones de comunicación.

3. Exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social con vinculación en algunos casos a la realización de acciones formativas:

- Se prevé un régimen de exoneraciones en la cotización a la Seguridad Social cuyo porcentaje es mayor si se realizan acciones formativas.
- Con carácter general, el régimen de exoneraciones responde al siguiente esquema:

Número de personas trabajadoras en la empresa	Porcentaje de exención si la empresa desarrolla actividades formativas	Porcentaje de exención si la empresa no desarrolla actividades formativas
10 o más personas trabajadoras a 29/02/2020	80%	40%
Menos de 10 personas trabajadoras a 29/02/2020	80%	50%

- En relación con las acciones formativas, pueden destacarse los siguientes aspectos:
 - Las acciones formativas deben desarrollarse para cada una de las personas trabajadoras afectadas por el ERTE, teniendo como objetivo la mejora de sus competencias profesionales y empleabilidad y priorizándose el desarrollo de acciones formativas dirigidas a:
 - Atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a adquisición de competencias digitales;
 - Recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa.
 - El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finaliza el 30 de junio de 2022.

- Las acciones formativas deben ajustarse a un número mínimo de horas de formación en función del tamaño de la empresa a partir de 10 personas de plantilla según la siguiente escala:

Número de personas trabajadoras en la empresa	Número mínimo de horas de formación por persona trabajadora
De 10 a 49	30
De 50 o más	40

- La representación de las personas trabajadoras debe ser informada sobre las acciones formativas propuestas.
- Las empresas tienen derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada en función del tamaño de la empresa:

- 1-9 personas: 425€ por persona.
- 10-49 personas: 400€ por persona.
- 50 o más personas: 320€ por persona.
- Para el supuesto específico de los ERTE por impedimento, las exoneraciones alcanzan el 100% a partir del mes de noviembre de 2021, durante el periodo de cierre y hasta el 28 de febrero de 2022.
- A efectos de verificar el cumplimiento de esta condición para el disfrute de esas mayores exoneraciones, la Tesorería General de la Seguridad Social establecerá las correspondientes comunicaciones con el Servicio Público de Empleo Estatal, informando, a su vez, en caso de incumplimiento, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que esta inicie los expedientes sancionadores y liquidatorios de cuotas que correspondan.

4. Prórroga de contenidos complementarios de la normativa COVID-19:

- Se extienden hasta el 28 de febrero de 2022 las siguientes medidas excepcionales:
 - Los límites al despido por causas relacionadas con el COVID-19 (la llamada “prohibición de despedir”) y la interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales afectados por una suspensión del contrato.
 - Los límites y previsiones relacionados con el reparto de dividendos y la transparencia fiscal.
 - Los límites y excepciones para la realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones.
 - El Plan MECUIDA por el que se reconoce el derecho de las personas trabajadoras de adaptación del horario y reducción de la jornada cuando se incrementen las necesidades de conciliación por causa del COVID-19.
- Se prorroga la salvaguarda del empleo en los términos establecidos en el Real Decreto-ley 30/2020 en relación con los periodos anteriores

y con el que se deriva de los beneficios previstos en la nueva norma.

5. Medidas de protección de las personas trabajadoras:

- Se extienden hasta el 28 de febrero de 2022 las siguientes medidas excepcionales:
 - El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, aunque se carezca del periodo de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.
 - La referencia del 70% de la base reguladora para determinar la cuantía de la prestación por desempleo.
- Asimismo, se incluyen medidas encaminadas a garantizar el llamado “contador a 0” en determinadas circunstancias y la protección por desempleo para personas con contrato fijo discontinuo o que realicen trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.
- Para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo, las empresas, además de formular una nueva solicitud colectiva de prestaciones, deben presentar un listado con una relación de personas trabajadoras cuya concreción depende de la modalidad de ERTE.
La presentación del mencionado listado resulta igualmente exigible para el disfrute de las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad Social.
- Esta regulación incorpora como novedad los cruces de datos de los que se valdrá la Tesorería de la Seguridad con las Administraciones Tributarias para verificar el cumplimiento de estas obligaciones.

6. Cuestiones adicionales:

- Finalmente, se establecen una serie de medidas extraordinarias destinadas a la protección de los trabajadores autónomos así como a las empresas, trabajadores autónomos y personas trabajadoras de las Islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de la Cumbre Vieja.

2. El RD 817/2021 por el que se fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2021

De su contenido, consideramos oportuno resaltar las siguientes cuestiones:

- Para 2021, el SMI quedó fijado en 32,17 euros diarios o 965 euros mensuales en función de la unidad de fijación del salario de referencia.
- A efectos de su cómputo, debe atenderse únicamente a la retribución en dinero, sin que haya lugar a su minoración mediante el salario en especie.
- Su periodo de vigencia se encuentra comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021, por lo que procedería el abono del SMI en su nuevo importe con efectos del 1 de septiembre de 2021.
- Se establecen una serie de reglas para proceder, en su caso, a la compensación y absorción del SMI, sin que en ningún caso pueda resultar una cuantía anual inferior a 13.510 euros.
- Las nuevas cuantías aprobadas suponen un incremento del 1,579% respecto de las que estuvieron vigentes en el año 2020 y hasta el 31 de agosto de 2021.
- La cuantía para el año 2022 se encuentra en fase de consultas con las organizaciones sindicales y empresariales.

A continuación se incluye una tabla comparativa de las nuevas cuantías del SMI para el año 2021 respecto de las cuantías vigentes en el año 2020:

	2020 (y hasta el 31 de agosto de 2021)	2021 (del 1 de septiembre al 31 de diciembre de 2021)
SMI/día	31,66 euros	32,17 euros
SMI/mes	950 euros	965 euros
SMI/año	13.300 euros	13.510 euros
SMI/Jornada legal (<i>para personas trabajadoras eventuales, temporeros/as y empleados/as del hogar</i>)	44,99 euros	45,70 euros
SMI/hora (<i>para empleados/as del hogar que trabajen por horas</i>)	7,43 euros	7,55 euros



3. La Ley 12/2021, también conocida como la “Ley Riders”

Tras su correspondiente convalidación parlamentaria, se ha publicado la denominada “ley riders” sin ninguna modificación con respecto al Real Decreto-ley 9/2021 publicado el pasado 12 mayo de 2021.

En este sentido, conviene recordar que el mencionado Real Decreto-ley introdujo las dos siguientes novedades en el Estatuto de los Trabajadores con el fin de garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales:

- Se añadió un nuevo apartado d) al artículo 64.4 estableciendo el derecho de los representantes de las personas trabajadoras a ser informados por el empresario de los parámetros, reglas e instrucciones en que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir

en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

- Se introdujo una disposición adicional vigesimotercera en la que establece la presunción de laboralidad de la actividad de las personas trabajadoras que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía para empresas que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo a través de una plataforma digital. Integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Análisis estadístico y normativo del año 2021.



4. Integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Análisis estadístico y normativo del año 2021

I. Análisis estadístico

El Instituto Nacional de Estadística publicaba el pasado 15 de diciembre de 2021 los últimos datos existentes sobre el empleo de las personas con discapacidad, datos que un año más resultan alarmantes toda vez que continúan reflejando una **realidad laboral significativamente mejorable**

a la que la normativa actual parece no terminar de hacerle frente. Si a todo ello le sumamos el hecho de que estas cifras concluyen un panorama del todo dispar al que atañe a las personas sin discapacidad, podemos concluir que falta todavía un largo camino por recorrer en la lucha por la integración laboral de este colectivo.

	Total	Hombres	Mujeres
Actividad			
Personas sin discapacidad	76,1	81,6	70,7
Personas con discapacidad	34,3	34,1	34,6
Empleo			
Personas sin discapacidad	64,3	70,4	58,4
Personas con discapacidad	26,7	26,6	26,9
Paro			
Personas sin discapacidad	15,4	13,7	17,4
Personas con discapacidad	22,2	22,1	22,4

* Los datos de la tabla están expresados en porcentajes.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Como se aprecia en la tabla adjunta, y en atención a la **tasa de actividad, en el año 2020, las personas con discapacidad alcanzaron un nivel de actividad del 34%**. Ello significa que, en el referido año, ni siquiera el 50% del total de las personas con discapacidad se encontraban en activo, mientras que más de la mitad de las personas con discapacidad sí se consideraban fuerza de trabajo. Nos encontramos, en este sentido, con unos niveles de actividad muy bajos que suponen menos de la mitad del nivel de actividad que alcanzó la población de personas sin discapacidad en el mismo año (76,1%).

Este fenómeno se repite en la variable del empleo, donde las **personas sin discapacidad duplican**

y más la tasa de empleo de las personas con discapacidad. Los valores contrastan precisamente por la diferencia tan acentuada entre ambos colectivos.

Finalmente, centrándonos en la tasa de desempleo, los valores porcentuales obtenidos por un colectivo y otro vuelven a inclinarse en favor de las personas sin discapacidad. En este sentido, las **personas con discapacidad presentaron en 2020 un paro de 22,2%, casi 7 puntos superior al desempleo observado en la población de personas sin discapacidad** que alcanzaron unos niveles de 15,4%.

Una vez expuestas las cifras, conviene poner de relieve el probable y generalizado razonamiento de que las mismas podrían responder o deberse a un escenario tan extraordinario y puntual como ha sido la crisis sanitaria, económica y social que venimos sufriendo desde marzo del año pasado y que, efectivamente, ha afectado de manera especialmente significativa el mercado de trabajo

en todas sus dimensiones. Esta justificación, sin embargo, no resulta del todo legítima pues la precariedad de la realidad laboral de las personas con discapacidad se revela como una contingencia estructural y no coyuntural que viene sucediéndose desde los años precedentes en términos sino idénticos bastantes similares, como se expone en la tabla siguiente.

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Actividad							
Personas sin discapacidad	76,1	77,7	77,6	77,7	78,0	78,1	77,8
Personas con discapacidad	34,3	34,0	34,5	35,0	35,2	33,9	33,6
Empleo							
Personas sin discapacidad	64,3	66,9	65,9	64,4	62,8	60,9	58,9
Personas con discapacidad	26,7	25,9	25,8	25,9	25,1	23,4	22,6
Paro							
Personas sin discapacidad	15,4	13,9	15,1	17,1	19,5	21,9	24,3
Personas con discapacidad	22,2	23,9	25,2	26,2	28,6	31,0	32,7

*Los datos de la tabla están expresados en porcentajes.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Como se puede observar, **se aprecia una ligera tendencia de mejora en las variables correspondientes al empleo y al paro**. Del lado contrario, y en cuanto a la tasa de actividad, vemos que paulatinamente se está produciendo un retroceso. En este sentido, podemos confirmar que, sin lugar a dudas, lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. Así, se puede apreciar un significativo descenso, a lo largo de estos últimos años, en los valores totales asociados a esta tasa, significativo pues, si bien la diferencia entre 2016 y 2019 es poco menos de un punto, en valores ya de por sí tan bajos esta tendencia a la baja cobra una especial relevancia.

En cuanto al resto de tasas (empleo y paro), si bien se puede extraer una lectura positiva pues es posible observar una cierta tendencia de mejora desde el año 2014, no dejan de proyectar valores todavía muy bajos, especialmente si los comparamos con los obtenidos respecto de las personas sin discapacidad en los mismos periodos de referencia. No obstante ello, los valores

obtenidos el año pasado han marcado un hito, así en el año 2020 se alcanzó la tasa más alta de empleo entre las personas con discapacidad, a la par que la tasa de desempleo o paro arrojó el resultado más positivo y esperanzador en términos de progresión y avance. En este sentido, como ya adelantábamos, se puede comprobar como desde el año 2014 ha ido teniendo lugar una bajada paulatina de los valores porcentuales en una tendencia que parece consolidarse en el ejercicio de 2020.

Adicionalmente, y en atención a la **desagregación por sexo de los resultados de actividad, empleo y desempleo** recientemente expuestos, es preciso poner de relieve el **fenómeno de la doble discriminación que las mujeres con discapacidad sufren en su acceso al mercado laboral**. Este fenómeno supone la concurrencia del doble de obstáculos para las mujeres con discapacidad en su integración en el mercado de trabajo por su condición de mujer y por su condición de persona con algún tipo de discapacidad psíquica, física o sensorial. En cuanto

a la materialización del referido fenómeno, su tangibilidad es evidente a la luz de las cifras que a continuación se muestran, pudiendo apreciarse como, de manera sistemática, los resultados

obtenidos por las mujeres con discapacidad en cada una de las tasas resultan, invariablemente, más negativos que los alcanzados por los hombres.

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Actividad							
Hombres	34,1	34,6	35,1	35,1	35,2	34,4	34,3
Mujeres	34,6	33,3	33,6	35,0	35,2	33,1	32,7
Empleo							
Hombres	26,6	26,5	26,2	26,0	25,3	23,8	23,1
Mujeres	26,9	25,1	25,2	25,6	24,9	22,8	22,0
Paro							
Hombres	22,1	23,4	25,4	25,8	28,1	30,9	32,7
Mujeres	22,4	24,6	25,0	26,7	29,3	31,1	32,7

* Los datos de la tabla están expresados en porcentajes.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

Como se puede observar, desde el año 2014, los datos referentes a las mujeres con discapacidad son visiblemente más negativos que los de los hombres, con independencia de la tasa que analicemos. No obstante, esta tendencia que se repite de manera sistemática año tras año, como se aprecia en la tabla adjunta, y que parecía consolidarse a lo largo de los ejercicios, se rompe en el año 2020, donde, por primera vez, las tasas ofrecidas por las mujeres en términos de actividad y empleo resultan superiores a las relativas al colectivo masculino. En este sentido, a falta todavía de estudios que hayan analizado las posibles causas de la reversión del fenómeno y de los datos del año 2021, que pueden suponer la vuelta a la tendencia anterior, se ha de destacar lo positivo de este balance.

Finalmente, una vez valorado el marco estadístico del año 2020, conviene puntualizar que, lógicamente, no se esperaba, a fecha de hoy, la obtención de unos datos absolutamente paritarios, partiendo de la base de que la incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad es una meta relativamente nueva (la primera norma que desarrolla el mandato del art. 49 CE fue la Ley 13/1982, de hace menos de 40 años) a la par que especialmente desafiante, dada: (i) la estructura de nuestro sistema económico y la

falta de adaptación del mismo de cara a la inserción de personas con discapacidad, (ii) en atención también a la inmadurez de la normativa que se ha ido publicando sobre esta materia, y (iii) en gran medida debido a la falta de concienciación social que aún hoy en día puede apreciarse en gran parte de nuestra sociedad.

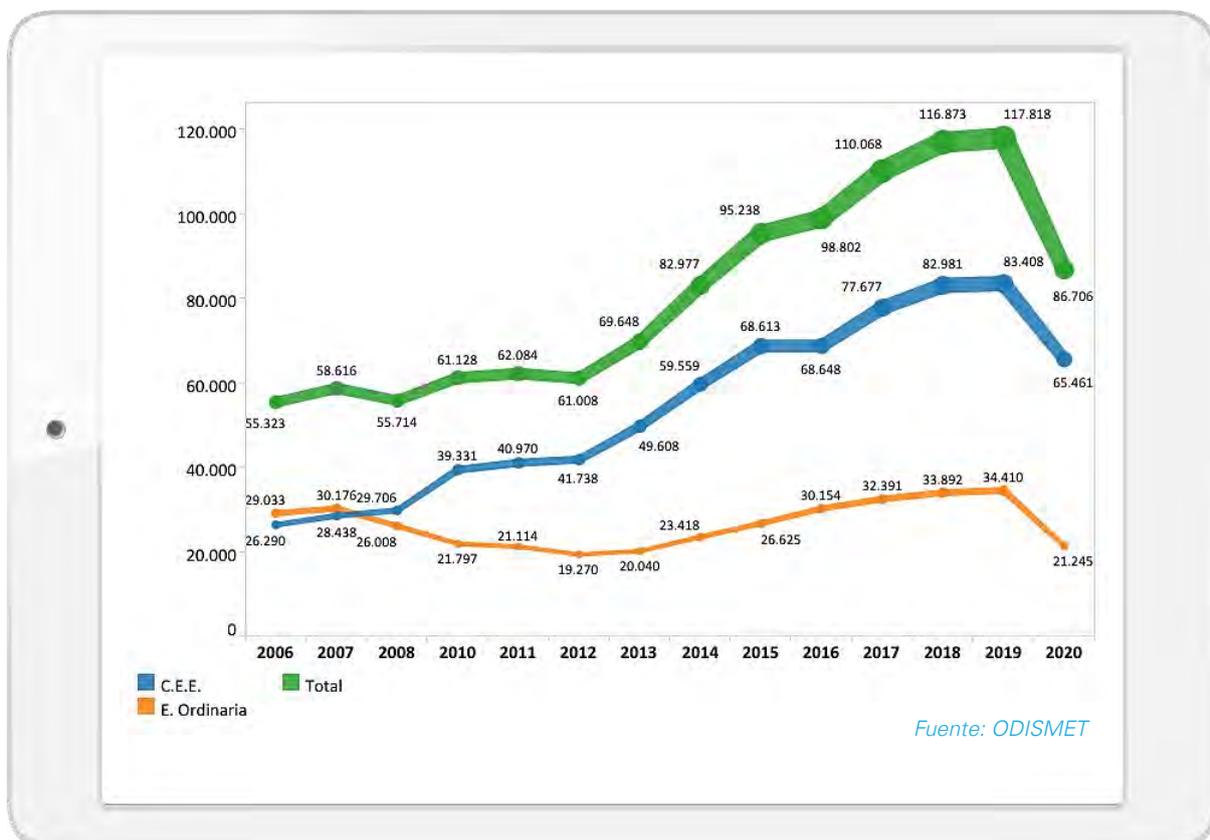


Empleo ordinario y empleo protegido.

Continuando con el análisis estadístico, resulta preciso analizar también la desagregación de las cifras ya expuestas por los dos modelos de relaciones laborales concurrentes en España. Como bien es sabido, el empleo ordinario y el empleo protegido no se configuran como dos modelos alternativos toda vez que responden a dos escenarios independientes que pueden ser objeto de delimitación y diferenciación. Ello al margen de que ambas fórmulas parten de un sustrato común, la inserción e incorporación al mercado de trabajo de las personas con discapacidad. En este sentido, el empleo protegido en Centros Especiales de Empleo (en adelante, CEE) y/o Enclaves laborales se ha configurado tradicionalmente como un paso intermedio y temporal en el camino a la inserción total y absoluta de las personas con discapacidad en empresas del mercado ordinario de trabajo; paso intermedio que tiene por objeto preparar y adaptar a este colectivo, facilitándoles así su integración en la realidad laboral junto al resto de personas trabajadoras.

No obstante ello, con el paso del tiempo, el papel de estos Centros y Enclaves ha ido ganando protagonismo hasta llegar a un punto en que su vocación como espacios de transición y preparación se está empezando a diluir. Este planteamiento nos lo confirman las propias estadísticas y es que, de ser una fórmula complementaria o un paso previo a la integración de las personas con discapacidad en el mercado ordinario, los Centros Especiales de Empleo se han convertido, en los últimos años, en la principal fuente de trabajo para las personas con discapacidad. Así, de los 86.706 contratos específicos para personas con discapacidad realizados en 2020, 65.461 fueron hechos con un CEE, ello hace un 75,5% del total de contratos frente a 21.254 contratos celebrados con empresas ordinarias (24,5%)

Como vemos, los papeles se han invertido. No así, hace poco más de una década las empresas ordinarias eran la principal fuente de contratos específicos para personas con discapacidad. Hoy, un 75,5% de las contrataciones se realizan en un CEE, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).



Actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

El último Informe Anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante, ITSS), que data de 2019, refleja que en el referido ejercicio y, concretamente, en el área de Empleo y colocación, el segundo mayor volumen de actuaciones respondió a cuestiones relacionadas con la integración laboral de las personas con discapacidad, ascendiendo dicho volumen a un 26,39% sobre el conjunto total de actuaciones de la ITSS.

Estas actuaciones, de conformidad con lo señalado en el referido Informe, tuvieron por objeto la verificación y comprobación del cumplimiento, por parte de las empresas, de las estipulaciones reguladas en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. A mayor abundancia, el foco de las mismas se dirigió a verificar si el tejido empresarial español cumplía o no debidamente la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad. El propio Informe señala a este respecto que, en esta materia en concreto, se realizaron un total de 3.263 actuaciones.

Finalmente, y en cuanto a la evolución de las actuaciones de la ITSS en este campo, la Inspección destaca en su Informe que, si bien el número de actuaciones en 2019 fue bastante similar al del año precedente, 2018, produciéndose incluso un descenso en el último año (3.263 actuaciones en 2019 frente a 3.428 actuaciones en 2018), el número de infracciones detectadas con ocasión de dichas actuaciones sufrió un relevante incremento, pasando de 260 infracciones en 2018 a 371 infracciones en 2019. Ello supone un incremento de un 42,7%.

II. Novedades normativas.

La realidad jurídico normativa concerniente a los derechos laborales de las personas con discapacidad es muy amplia y compleja, a la par que se halla disgregada en todo un abanico de Leyes, Reales Decretos, Órdenes ministeriales, Criterios Técnicos de la ITSS, políticas públicas... que hacen muy complicado su conocimiento,

entendimiento e interpretación. En idéntico sentido, toda esta dispersión dificulta, en ocasiones, identificar el estatuto jurídico laboral de las personas con discapacidad, así como conocer la totalidad de normas, medidas y ayudas aplicables a este colectivo.

Este razonamiento fue el que llevó, en primera instancia, a la elaboración y publicación del **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** (en adelante, RDLeg 1/2013) y, en segunda instancia, y de manera mucho más reciente, a la redacción del **Código del Derecho de la Discapacidad**.

En cuanto al primero, el **RDLeg 1/2013** se centró en la refundición y unificación del contenido de dos normas especialmente reseñables: (i) la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad, y (ii) la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. En este sentido, el RDLeg se revela como el primer cuerpo normativo nacional que pone de relieve la importancia de regular de una manera clara y uniforme las disposiciones normativas que afectan a las personas con discapacidad, poniendo sobre la mesa la necesidad y urgencia de aclarar el estatuto jurídico de este colectivo en aras de lograr su absoluta integración en las diferentes esferas de la sociedad y, especialmente, en el mercado de trabajo español. No obstante tal vocación, y sin ánimo de desprestigiar el impulso y avance que ha supuesto la publicación de este RDLeg en la materia analizada, la refundición y armonización que en este RDLeg se realiza no deja de ser esencialmente parcial o dicho de otra manera no termina de ser integral y absoluta, toda vez que se limita a la armonización de dos normas, persistiendo al margen de las mismas todo un abanico normativo que regula incluso cuestiones directamente relacionadas con las contenidas en dicho RDLeg, así como otras diferentes.

En atención al segundo, el recientemente elaborado **Código del Derecho de la Discapacidad** (última edición actualizada a 17 de diciembre de 2021) surge con una vocación

esencialmente compilatoria. Así, de conformidad con lo señalado en el propio preámbulo del Código, el objeto del mismo no es otro que ordenar, sistematizar y concentrar en una única obra la pluralidad de normas, nacionales e internacionales, que en esta materia se han publicado, con ánimo de facilitar a todas aquellas personas interesadas y, especialmente, a las personas con discapacidad, el conocimiento de su estatuto jurídico y de cualesquiera otras cuestiones que pudieran afectarles. Con este propósito en mente, en el referido Código se integran un total de 165 normas, recopilándose 17 de ellas de una manera íntegra (texto completo), mientras que las restantes 148 aparecen reflejadas de una manera fraccionada, extractándose tan solo aquellos preceptos o disposiciones que directamente afectan a los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.

Esta obra marca un hito histórico y un punto de inflexión en el mundo jurídico, poniendo de relieve, por primera vez, la amplia dispersión normativa que existe en el ordenamiento español sobre esta materia y lo complejo de su estudio y análisis precisamente por esta razón.

Adicionalmente al Código referido, este año 2021 nos ha traído otras novedades legislativas

especialmente relevantes a los efectos que en este apartado nos atañen. Así, en primer lugar, y observando un orden cronológico en términos de publicación, debemos mencionar el **Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo**. Este RD señala, entre otras cuestiones, los aspectos claves o elementos esenciales que deberán comprender los programas y políticas dirigidas a favorecer la integración de las personas con discapacidad. En este sentido, el referido RD regula aspectos determinantes como: (i) la financiación de los costes salariales (artículo 10), que no sufre de ninguna minoración, para el caso de la contratación de personas con discapacidad, dado un régimen de prestación de servicios a tiempo parcial; (ii) dentro de la subsección dedicada a los programas de inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo: los incentivos a la contratación indefinida de las personas con discapacidad (artículo 48), la subvención por adaptación de puestos de trabajo (artículo 49), y las subvenciones al empleo con apoyo (artículo 50); y (iii) dentro de la subsección dedicada a los programas de inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido: las subvenciones por inversión



fija generadora de empleo (artículo 53) o las subvenciones del coste salarial (artículo 54).

Por otro lado, no podemos dejar de reseñar la especialmente trascendental **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**, ya analizada en otro apartado del presente Informe del Área Laboral de KPMG Abogados por lo que en este inciso nos limitaremos a señalar que las disposiciones contenidas en la misma quedan sujetas, para el caso de que el sujeto afectado sea una persona con discapacidad en un Centro Especial de Empleo, al conjunto de especificidades reguladas en el **Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo**. Estas especialidades se identifican en el artículo 7. 3º del referido y son las siguientes:

- I. Restricción de esta modalidad contractual a las personas con una discapacidad psíquica, de manera que con ellas no se podrá acudir a esta modalidad contractual a la hora de formalizar una relación laboral.
- II. Dadas las particulares condiciones de trabajo inherentes a esta modalidad contractual, se revela necesario un informe favorable, previa

formalización del contrato, por parte del equipo multiprofesional sobre la adecuación de esta modalidad a las características personales y profesionales del trabajador/a. Asimismo, y dado el supuesto en que finalmente el equipo multiprofesional estipule que la modalidad contractual de trabajo a distancia es compatible con la persona trabajadora, será preceptivo un seguimiento anual, por parte del referido equipo, de la adecuación del trabajo, valorando en cuanto esta modalidad de trabajo contribuye a la mejora de la adaptación personal y social de la persona con discapacidad.

- III. Constatación expresa en el contrato de la adaptación técnica practicada o a practicar. La última de las especialidades que se contemplan es de naturaleza formal y supone la formalización por escrito y de manera expresa de las adaptaciones técnicas que, con objeto de la prestación laboral en el domicilio, resultan pertinentes. En sentido análogo, también se han de hacer constar los servicios de ajuste personal y social que el CEE pone a disposición del trabajador contratado.

Adicionalmente, también en calidad de novedad legislativa relevante a destacar en esta materia, encontramos el **Real Decreto 368/2021, de 25 de**



mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite. Este RD surge el presente año como respuesta al mandato legal estipulado en la Disposición adicional sexta de la **Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, la cual obligaba al Gobierno español a proponer, en el plazo de 12 meses, medidas de acción positiva *“dirigidas a promover el acceso al empleo de las personas con capacidad intelectual límite”*. Asimismo, la referida Disposición convidaba al Gobierno a determinar reglamentariamente una definición y concreción de tal colectivo a efectos de poder fijar el ámbito subjetivo de aplicación de las preceptivas medidas. En este sentido, la publicación del RD 368/2021 ha supuesto una novedad jurídica trascendental toda vez que *“crea”* o introduce una nueva categoría protegida de entre el colectivo de personas con discapacidad a efectos laborales. Así, adicionalmente al colectivo de personas con discapacidad tradicionalmente considerado, a efectos de aplicación de las medidas de acción positivas de fomento del empleo previstas (personas con una discapacidad superior al 33%), se define otro colectivo, el de las personas con capacidad intelectual límite, ahora también destinatarias de esas medidas de acción positivas para el acceso al mercado de trabajo. El baremo que, para estos casos, el Gobierno fija en términos de valoración de la situación de discapacidad es de entre un 20% y un 33%.

Por otro lado, el año 2021 ha traído un nuevo incremento extraordinario de las subvenciones destinadas al mantenimiento de puestos de trabajo de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo. Este incremento queda circunscrito a aquellos supuestos en que la persona trabajadora tiene reconocida una discapacidad severa, debiendo entenderse como tal las siguientes realidades: (i) personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual (entre ellas, autismo) con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%, y (ii) personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65%.

En cuanto a la cuantía del incremento, la misma queda determinada en el artículo único, párrafo primero, de la **Orden TES/501/2021, de 20 de mayo**, y se concreta en un 55% del SMI frente al 50% que contempla, con carácter general, el artículo 4. b) párrafo segundo de la Orden ministerial de 1998.

Finalmente, debemos hacer una mención especial al recientemente publicado **Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para los años 2021, 2022 y 2023** toda vez que en el mismo la ITSS se replantea el modelo seguido hasta el momento, apostando por una renovación de la estrategia tradicional observada que se centraba de una manera prácticamente exclusiva en la verificación del cumplimiento de la cuota de reserva del 2%. Ello, en su opinión, desviaba la atención y los recursos de otros aspectos igualmente relevantes y determinantes a efectos de la integración laboral de las personas con discapacidad. En este sentido, la ITSS plantea, en su objetivo sexto, una nueva estrategia para los años venideros que comprende actuaciones de:

- I. Verificación de los expedientes sobre medidas alternativas a la cuota, incrementando para ello la colaboración con el SEPE y los servicios de empleo de las Comunidades Autónomas.
- II. Fomento e impulso de la contratación de personas con discapacidad.
- III. Diseño y planificación de campañas dirigidas a garantizar a las personas con discapacidad el acceso a trabajos dignos en los CEE.

Adicionalmente, el referido Plan de la Inspección define entre sus objetivos estratégicos otra cuestión especialmente relevante a los efectos que aquí estamos analizando, toda vez que propone localizar el foco de actuación en aquellos colectivos especialmente vulnerables y en riesgo de una discriminación múltiple. A este respecto, la ITSS identifica al colectivo de mujeres con discapacidad como un colectivo que requiere especial y urgente atención precisamente por el fenómeno de doble discriminación que ya comentábamos al inicio de este apartado.

5. La nueva regulación de los planes de igualdad

Igualdad en el ámbito de las relaciones laborales: RD 901/2020 y RD 902/2020

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante “**RDL 6/2019**”), incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante “**LO (acrónimo de Ley Orgánica) 3/2007**”), en materia de planes de igualdad, destacando especialmente: (i) la implantación de la obligatoriedad de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad (lo cual se llevaría a cabo de forma paulatina de conformidad a lo dispuesto en la disposición transitoria 12 de la LO 3/2007); (ii) el establecimiento de importantes precisiones con respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad; y (iii) la determinación de un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad.

Todo lo anterior, mandando al legislador a llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad.

Fruto de dicho desarrollo reglamentario, surgen el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante “**RD 901/2020**”) y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante “**RD 902/2020**”). A continuación, y para un mayor detalle, pasarán a exponerse las principales novedades que, en materia de igualdad, incorporan ambos reales decretos.

Planes de Igualdad: el RD 901/2020

Tras la entrada en vigor de la LO 3/2007, las Empresas tiene la obligación de detectar cualquier situación de discriminación laboral (ya sea directa o indirecta) entre mujeres y hombres, así como de establecer mecanismos en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, determinando una serie de medidas correctoras mediante su obligada negociación con la RLT y su correspondiente plasmación en el plan de igualdad. Por ello, y tras reforzarse el plan de igualdad mediante el RDL 6/2019, se aprueba ahora su desarrollo reglamentario a través del RD 901/2020, concretándose los siguientes aspectos:

Obligatoriedad en función del número de trabajadores

Total trabajadores de la empresa	Plan de Igualdad
250 o más	Exigible desde 2007
Entre 151 y 249	Exigible desde el 07/03/2020
Entre 101 y 150	Exigible desde el 07/03/2021
Entre 50 y 100	Exigible desde el 07/03/2022

Además, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta con la RLT.

Esta obligación se refiere a cada empresa y a su totalidad, sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes de igualdad respecto a determinados centros de trabajo. Asimismo, las **empresas que componen un grupo** podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas que conforman el mismo.

Procedimiento a seguir para la negociación del Plan de Igualdad

Todas aquellas Compañías que se encuentre obligadas a disponer de un Plan de Igualdad, tendrán la obligación de iniciar un **procedimiento negociador con los agentes sociales**, para lo cual dispondrán de un plazo de **3 meses para iniciar la negociación del plan** - a contar desde que se alcance el umbral mínimo de trabajadores establecidos por la norma -.

La negociación debe realizarse con la representación legal de los trabajadores y en la comisión negociadora deben participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de los trabajadores, cuya composición será proporcional a su representatividad.

En este sentido, el RD 901/2020 ha establecido quienes estarán legitimados para negociar en representación de las personas trabajadoras, en función de los siguientes criterios:

Empresa	Legitimados para negociar
Empresas que cuentan con representación legal de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> — Comité de Empresa o delegados de personal. — Secciones Sindicales cuando así se acuerde y sumen en su conjunto la mayoría de los miembros del Comité. — Comité Intercentros, en caso de que tenga atribuidas competencias para la negociación.
Empresas donde no exista representación legal de los trabajadores	<p>Se creará una comisión negociadora integrada, por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.</p> <p>Dicha comisión estará compuesta por un máximo de 6 miembros por cada parte</p>
Empresas donde existan centros de trabajo con representación legal de los trabajadores y centros de trabajo sin dicha representación	<p>La parte social de la comisión estará integrada:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Por un lado, por los representantes legales de los centros que cuentan con esta representación. — Por otro lado, por la comisión sindical constituida en representación de los centros que no cuenten con la representación legal. <p>Dicha comisión estará compuesta por un máximo de 13 miembros por cada parte.</p>

Constituida la Comisión Negociadora, se dará comienzo al proceso negociador, siendo que, las empresas deben tener negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro de su plan de igualdad en el plazo máximo de un año a contar desde el día siguiente a la fecha en que finalice el plazo previsto para iniciar el procedimiento de negociación.

Durante el proceso de negociación, debe levantarse acta de cada una de las reuniones, que deben ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

El acuerdo requiere la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de los trabajadores que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora puede acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones debe plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad.

Contenido mínimo obligatorio del diagnóstico y posterior Plan de Igualdad

Una de las principales cuestiones incorporadas por el RD 901/2020 ha sido concretar cuál debe ser el **contenido mínimo del diagnóstico** siendo que, en el mismo, deberán recogerse distintas cuestiones en relación con las siguientes materias: (i) información general de la Compañía, su plantilla, así como las

distintas condiciones de trabajo; (ii) proceso de selección y contratación; (iii) formación y promoción; (iv) sistema de clasificación profesional; (v) auditoría retributiva; (vi) conciliación de la vida personal y familiar; y (vii) acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez elaborado el diagnóstico, deberá conformarse el **Plan de Igualdad, el cual, como mínimo, deberá incorporar las siguientes cuestiones:**

- Determinación de las partes que los conciertan.
- Ámbito personal, territorial y temporal.
- Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Vigencia del Plan de Igualdad

La que convengan las partes, siendo que la misma, no podrá ser superior a 4 años.

Registro obligatorio

Los **planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público**, cualquiera que sea su origen o naturaleza, **obligatoria o voluntaria**, y **hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes**.

A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro

y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Plazos de cumplimiento

Estas nuevas obligaciones son **exigibles desde el pasado 14 de enero de 2021**.

No obstante, aquellas **empresas que, a la fecha, ya contaran de un Plan de Igualdad en vigor, dispusieron del plazo de 1 año para adaptar sus planes de igualdad a las nuevas disposiciones reglamentarias** (inclusive la elaboración del diagnóstico y negociación del mismo con los agentes sociales).



Igualdad retributiva entre mujeres y hombres: el RD 902/2020

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma. Por ello, dicho RD 902/2020 ha establecido una serie de criterios y obligaciones empresariales:

Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas:	→	El contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
Se entiende por condiciones educativas:	→	Las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
Se entiende por condiciones profesionales y de formación	→	Aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño	→	Aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor **vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras**, y a todos los convenios y acuerdos colectivos.

Los instrumentos de transparencia retributiva

a. Registro retributivo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos.

En concreto, el registro retributivo, debe **contener la siguiente información:**

- **Valores medios** de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- El contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
 - Las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
 - Aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
 - Aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.
- **Media aritmética y la mediana** de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Asimismo, las **empresas que lleven a cabo auditorías retributivas** tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades:

- El registro debe reflejar las **medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa**, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.
- El registro debe incluir la **justificación cuando** la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de los trabajadores de un sexo sea **superior a las del otro en, al menos, un 25 %**.

b. Auditoría retributiva.

Las empresas que elaboren un plan de igualdad deben incluir en el mismo una auditoría retributiva que tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte - salvo que se determine otra inferior en el mismo- .

La **finalidad de la auditoría** retributiva tiene una doble vertiente:

— Por un lado, obtener la información necesaria para **comprobar si el sistema retributivo** de

la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la **aplicación efectiva del principio de igualdad** entre mujeres y hombres en materia de retribución.

— Por otro lado, permitir **definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes** o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Contenido de la Auditoría Retributiva

Diagnóstico de la situación retributiva en la empresa

- **Valoración de los puestos de trabajo** teniendo en cuenta lo establecido en relación con el sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración tiene por objeto realizar una **estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo**, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los **factores de valoración** deben ser **considerados de manera objetiva** y estar **vinculados** de manera necesaria y estricta con el **desarrollo de la actividad laboral**.
- **Análisis de la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva**, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las **medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa**, o las dificultades que los trabajadores pudieran encontrar en su **promoción profesional** o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas

- Objetivos propuestos
- Actuaciones concretas a desarrollar
- Cronograma de las diversas actividades y fases.
- Persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.
- Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

Plazos de cumplimiento.

Las obligaciones recogidas en el RD 902/2020 resultan exigibles **desde el 14 de abril de 2021**.

Asimismo, la **obligación de auditoría retributiva** tendrá la misma obligación paulatina que la obligación de disponer de un plan de igualdad establecido en la Disposición transitoria 12 de la LO 3/2007.

6. Incremento de las sanciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Actualización de las sanciones de la TRLISOS que realiza la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

La publicación en el BOE de la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia** (procedente de la convalidación por el Congreso del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre), **ha supuesto la modificación del artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (en adelante, LISOS) **con una revisión al alza de las cuantías de las sanciones laborales a partir del 1 de octubre de 2021, sin efectos retroactivos.**

Como mencionábamos, hay que precisar que la Disposición transitoria segunda de la Ley, denominada como «Irretroactividad», establece que las infracciones en el Orden Social cometidas con anterioridad al 1 de octubre de 2021 se sancionarán conforme a las cuantías anteriores. Es decir, estas nuevas sanciones se aplicarán solamente a infracciones cometidas a partir del 1 de octubre de 2021.

Asimismo, dicha actualización de los importes de las sanciones ha tenido lugar en función de la variación del Índice de Precios al Consumo, actualización que no se había producido desde la última actualización de las sanciones que llevó a cabo el Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo. En consecuencia, la modificación que mencionamos **supone un incremento del 20% en el importe de todas las sanciones laborales** previstas en la LISOS que se impongan por la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social desde el 1 de octubre de 2021.

Sobre esta premisa, el Ejecutivo ha justificado este incremento sustancial del importe de las sanciones por dos razones fundamentales:

1. Su capacidad disuasoria -en el sentido de que a las empresas no les resulte más rentable cometer una infracción y abonarla, que cumplir

la normativa que les resulta de aplicación, es decir, ayudar a disminuir y, si fuese posible, evitar la siniestralidad laboral o la comisión de infracciones en el orden social-; y

2. La necesidad de actualización del catálogo de sanciones para ajustarlo al IPC -que desde su última actualización en 2007 ha crecido en torno a un 16-17%-, por lo que no cabe excluir tampoco un cierto componente recaudatorio.

Por otra parte, y como cuestión capital, la reforma que implica esta actualización se refiere, única y exclusivamente, al importe de las sanciones, y no así al resto de elementos que conforman la valoración de la conducta infractora, tales como las circunstancias agravantes y las sanciones accesorias, y de las reglas de imposición de la sanción, las cuales permanecen en idénticos términos.

Sin perjuicio de lo anterior, y como única reforma sustantiva, con la referida Ley 10/2021 **se crea una nueva infracción grave en materia laboral por no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia** en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos (nueva redacción del artículo 7.1 LISOS).

De este modo, y por citar algunos ejemplos de infracciones graves y muy graves, sin perjuicio de que más adelante se expondrá un cuadro comparativo que refleje los importes antes del 1 de octubre y los importes a partir de dicha fecha:

- Las **infracciones graves** cometidas a partir del 1 de octubre por no formalizar correctamente el acuerdo de trabajo a distancia; la transgresión de las normas en materia de jornada, horas extraordinarias, permisos, y registro de jornada; la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales; así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de planes de igualdad y medidas de

igualdad; **se sancionarán en cuantía de 751 a 7.500 euros.**

- Las **infracciones muy graves** cometidas desde el 1 de octubre, tales como la realización de despidos colectivos sin acudir al correspondiente procedimiento; la cesión de ilegal de trabajadores, los actos lesivos del derecho de huelga o el incumplimiento de la elaboración del plan de igualdad, los actos contrarios al respeto de la intimidad y dignidad de los trabajadores; la discriminación directa o indirecta por razón de edad o discapacidad, sexo, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos; las atentatorias contra el principio de indemnidad; el acoso sexual, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo; el impago y los reiterados retrasos en el pago del salario; solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo; **se sancionarán con una multa de 7.501 a 225.018 euros.**
- En lo que se refiere a las **infracciones específicas** en materia de Seguridad Social y concretamente a las **infracciones graves** por falta de alta, incumplimientos de los trabajadores autónomos, y las propias de **falsos autónomos**, las infracciones cometidas desde el 1 de octubre se sancionarán en cuantía de **3.750 a 12.000 euros**; y la **infracción muy grave** por dar ocupación a trabajadores que compatibilicen indebidamente la prestación por desempleo, se sancionará desde el 1 de octubre de **12.001 a 225.018 euros.**
- En materia de **prevención de riesgos laborales**, las **infracciones graves** destacando las infracciones por no realizar las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones; no realizar los reconocimientos médicos; o el incumplimiento de las obligaciones en formación e información a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto, se sancionarán a partir del 1 de octubre con **multa de 2.451 a 49.180 euros**;

- Las **infracciones muy graves prevención de riesgos laborales**, cometidas desde el 1 de octubre como, por ejemplo, no observar la debida protección de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia; no adoptar las medidas de cooperación y coordinación, cuando se trate de actividades consideradas como peligrosas o con riesgos especiales; y aquellas que consistan en la falta de adopción de medidas preventivas de las que se derive un riesgo grave e inminente; **se sancionarán con multa de 49.181 a 983.736 euros.**

Estas sanciones se propondrán por la Inspección de Trabajo y Seguridad, previa investigación y comprobación de los hechos constitutivos de la infracción, pudiendo realizarse tales actos de comprobación mediante visita a los centros de trabajo, requerimiento de comparecencia en la sede de la Inspección, o bien mediante comprobación de los datos obrantes en las Administraciones Públicas.

Por último, no debe olvidarse, que las actuaciones inspectoras se podrán iniciar ya sea por denuncia, por propia iniciativa, por orden superior, o a instancia de los organismos de la Seguridad Social o de los órganos jurisdiccionales.

Por todo lo anterior, y a modo de resumen, las cuestiones claves que se deben tener en consideración sobre la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y el incremento de las sanciones en el Orden Social son las siguientes:

- I. Se refiere, única y exclusivamente, al importe de las sanciones, y no al resto de elementos que conforman la valoración de la conducta infractora.
- II. Supone un incremento del 20% en el importe de todas las sanciones laborales previstas en la LISOS y que pueden ser detectadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- III. Su aplicación es irretroactiva, de tal modo que las sanciones cometidas antes del 1 de octubre de 2021 serán sancionadas conforme a los importes que establecía la anterior redacción de la LISOS.

IV. Se crea una nueva infracción grave en materia laboral por no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia.

Finalmente, tal y como se mencionó previamente, a continuación se acompaña un cuadro que recoge

de manera resumida y comparativa los importes de las sanciones antes del 1 de octubre y los importes a partir de dicha fecha, así como una serie de ejemplos, entre otros, de las infracciones que pueden cometerse en cada una de dichas sanciones:

Incremento de las sanciones				
Tipo de infracción	Graduación	Hasta el 30 septiembre 2021	Desde el 1 octubre 2021	Ejemplos
Las infracciones en relaciones laborales y empleo; Seguridad Social; movimientos migratorios y extranjeros; ETTs y empresas usuarias; así como por obstrucción	Leves	Multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.	Multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.	<ul style="list-style-type: none"> — No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente. — Los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos — No conservar durante cuatro años la documentación que acredite el cumplimiento de obligaciones de afiliación, altas, bajas, etc. — No cumplimentar los contratos relativos a empresas de trabajo temporal y contratos de puesta a disposición.
	Graves	Multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.	Multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros.	<ul style="list-style-type: none"> — No formalizar el acuerdo de trabajo a distancia conforme a la normativa. — No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición previstos en la normativa sobre ETT. — La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de trabajo.
	Muy graves	Multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.	Multa, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.	<ul style="list-style-type: none"> — El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido. — La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente. — Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores

Incremento de las sanciones				
Tipo de infracción	Graduación	Hasta el 30 septiembre 2021	Desde el 1 octubre 2021	Ejemplos
Infracciones supuestos específicos en economía sumergida (faltas de alta en la Seguridad Social, incumplimiento de los autónomos, o recurrir a falsos autónomos)	Grave	De los artículos 22.2, 22.7 a) y 22.16 LISOS se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.126 a 6.250 euros; en su grado medio, de 6.251 a 8.000 euros y, en su grado máximo, de 8.001 a 10.000 euros.	De los artículos 22.2, 22.7 a) y 22.16 LISOS se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 3.750 a 7.500 euros; en su grado medio, de 7.501 a 9.600 euros y, en su grado máximo, de 9.601 a 12.000 euros.	<ul style="list-style-type: none"> — No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. — No solicitar los trabajadores por cuenta propia su afiliación y altas dentro de cada año natural, o solicitar las mismas fuera del plazo establecido. — Comunicar la baja en un régimen de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena pese a que continúen la misma actividad laboral o mantengan idéntica prestación de servicios, sirviéndose de un alta indebida en un régimen de trabajadores por cuenta propia.
	Muy grave	Del artículo 23.1.a) LISOS se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 10.001 a 25.000 euros; en su grado medio, de 25.001 a 100.005 euros y, en su grado máximo, de 100.006 a 187.515 euros.	Del artículo 23.1.a) LISOS se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 12.001 a 30.000 euros; en su grado medio, de 30.001 a 120.005 euros y, en su grado máximo, de 120.006 a 225.018 euros.	<ul style="list-style-type: none"> — Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.
<p>No obstante, cuando con ocasión de una misma actuación de inspección se detecten varias infracciones de las contempladas en este apartado, la sanción que en su caso se proponga para cada una de ellas, graduada conforme a los criterios contenidos en el artículo 39.2 que procedan, se incrementará en: (i) Un 20 por ciento en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes; (ii) Un 30 por ciento en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes; (iii) Un 40 por ciento en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes; (iv) Un 50 por ciento en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.</p> <p>En ningún caso, la cuantía correspondiente a la infracción prevista en el artículo 22.2 podrá exceder de 12.000 euros, ni la prevista en el artículo 23.1.a) podrá exceder de 225.018 euros para cada una de las infracciones.</p>				



Incremento de las sanciones				
Tipo de infracción	Graduación	Hasta el 30 septiembre 2021	Desde el 1 octubre 2021	Ejemplos
Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales (PRL)	Leve	En su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.	En su grado mínimo, con multa de 45 a 485 euros; en su grado medio, de 486 a 975 euros; y en su grado máximo, de 976 a 2.450 euros.	<ul style="list-style-type: none"> — La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores. — No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia.
	Grave	Con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.	Con multa, en su grado mínimo, de 2.451 a 9.830 euros; en su grado medio, de 9.831 a 24.585 euros; y en su grado máximo, de 24.586 a 49.180 euros.	<ul style="list-style-type: none"> — Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa y no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan. — No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
	Muy grave	Con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.	Con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.	<ul style="list-style-type: none"> — No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia. — No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.



7. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en tiempos de COVID-19

La irrupción de la pandemia global provocada por el COVID-19 ha supuesto inevitablemente un cambio en la mayor parte de los aspectos de la vida, provocando asimismo una nueva configuración en el modo de prestación de servicios por parte de los trabajadores. En algunos casos, debido a la suspensión de los contratos en aquellos supuestos en los que la prestación de servicios se ha visto imposibilitada, tanto por encontrarse la empresa en un supuesto facultado para acudir a los expedientes de regulación temporal del empleo “(ERTES)” o por encontrarse el trabajador en una situación de incapacidad temporal derivada de la propia enfermedad. En otros, debido a los efectos sociales y personales de la enfermedad, que ha derivado en obligaciones de cuarentena, en imposibilidad de llevar a los menores o dependientes a cargo a los centros educativos o especiales, o nuevas exigencias de cuidados a familiares, que han obligado en algunos casos a empresas y trabajadores a buscar mecanismos de readaptación que permitan la continuación de la prestación de servicios con la conciliación de las especiales situaciones familiares y personales.

A este respecto, se debe de poner en valor que el legislador atendió desde el primer momento estas situaciones, a través del denominado “Plan Mecuida” incluido en el artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19. Este texto, que a continuación se analizará, ha sido objeto de diversas modificaciones posteriores. En este sentido, se ha de resaltar que este texto, inicialmente redactado y aprobado con visos de una temporalidad corta – inicialmente se indicaba que la duración de las medidas que en el artículo se contenían duraría un mes más que el estado de alarma-, actualmente se ha prorrogado nuevamente hasta el 28 de febrero de 2022 a través de la disposición adicional novena del Real Decreto-ley 18/2021, de 28 de septiembre. Si bien, dada la situación de la pandemia y la incertidumbre de

su finalización, puede esperarse que las medidas que a continuación se comentarán vuelvan a prorrogarse en el tiempo. Si bien, en el presente Informe del Área Laboral de KPMG Abogados se analizará la situación actual de medidas de conciliación enfocadas en la situación de pandemia, se mantienen vigentes y son asimismo de aplicación, las medidas de conciliación ordinarias recogidas con en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET).

El presente análisis se estructurará en 3 apartados:

1. **Ámbito subjetivo:** esto es, quién tiene derecho a solicitar las medidas de conciliación incluidas en el “Plan Mecuida” y bajo qué requisitos.
2. **Medidas de conciliación reguladas:** (i) la adaptación de la jornada laboral; y (ii) la reducción de la jornada laboral.
3. **Resolución de conflictos:** en el que se identificará brevemente el cauce procesal existente y se realizará una breve mención a las últimas Sentencias dictadas en la materia.

1. Ámbito subjetivo

La primera cuestión, a analizar en relación con el “Plan Mecuida” es la relativa a quién tiene derecho a solicitar las medidas de conciliación previstas en el mismo.

La norma establece por un lado dos requisitos claros respecto a quiénes tienen derecho a solicitar las medidas, indicando que tienen derecho a pedir las medidas de conciliación relativas a adaptación de su jornada y/o a la reducción de esta aquellas personas que:

- (i) **sean trabajadoras por cuenta ajena:** esto es, tal y como dispone el Estatuto de los Trabajadores, aquellos “que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta

ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario"; y

(ii) que deban cuidar a su cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.

Así, en principio y con las salvedades que posteriormente se indicarán, siempre que se den las circunstancias establecidas en el siguiente apartado se podrá solicitar las medidas de conciliación por la necesidad de cuidar al cónyuge o pareja de hecho o a un pariente por consanguinidad hasta el segundo grado, lo que permitirá a un nieto solicitar una medida de las previstas para cuidar a su abuelo, o viceversa, o incluso para prestarse este cuidado entre hermanos, modificando el espectro subjetivo de las personas que ordinariamente pueden justificar la solicitud de estos derechos. En este sentido se ha de recalcar, por un lado, la referencia realizada a las "parejas de hecho", supuesto no abordado de forma específica en el Estatuto de los Trabajadores y cuya inclusión debiera realizarse con urgencia por el legislador para adaptar la normativa a la realidad social existente.

Por otro lado, resulta cuestionable que no se hayan incluido a los familiares por afinidad hasta el segundo grado, siendo un supuesto común en nuestra sociedad que los suegros puedan convivir con la familia de su hijo/a y por tanto puedan ser sujetos de los cuidados a los que hace referencia el artículo.

Los dos elementos iniciales anteriormente citados son de muy simple justificación o prueba, puesto que el trabajador por cuenta ajena con carácter general no tendrá que hacer ninguna justificación sobre este carácter ante el empresario (el contrato de trabajo o la vida laboral será suficiente ante un Órgano Jurisdiccional) y con el libro de familia será suficiente para probar el parentesco. Mayor complejidad albergan los otros dos requisitos adicionales requeridos por la norma para solicitar las medidas de conciliación reguladas en el Plan:

(iii) acreditar deberes de cuidado: la norma no especifica qué tipos de cuidados son los que justificarían la solicitud de las medidas

recogidas en este artículo. Si bien habrá que vincularlos a los supuestos indicados a continuación en el texto legal como circunstancias excepcionales que habilitan la solicitud de las medidas. Es decir, podrán solicitar las medidas de conciliación cualquier trabajador que pudiera suficientemente justificar la necesidad de cualquier tipo de deber de cuidado (ya sean físicos, psicológicos, materiales...) siempre que se den el resto de los requisitos exigidos.

(iv) concurrencia de circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19: en este caso, es la propia norma la que nos indica cuando se puede entender que concurren las citadas circunstancias excepcionales. Esto es:

- i. "cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19". En este sentido, cabe resaltar que si seguramente la finalidad inicial de la norma era el cuidado de estos familiares durante la enfermedad, actualmente debe considerarse que la interpretación de la norma debe de hacerse de conformidad con la realidad social actual, y ese "cuidado personal y directo" puede no solo ser justificado porque se esté padeciendo actualmente la enfermedad sino también porque una vez superada la misma, el familiar pueda sufrir secuelas de carácter temporal que precisen la asistencia del trabajador.
- ii. "cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos". Con respecto a esta circunstancia excepcional, se puede considerar que no debe circunscribirse exclusivamente a

centros educativos de hijos menores de 12 años, en este sentido puede tratarse de cualquier familiar de consanguinidad dentro del segundo grado (hijos, hermanos o nietos) que sean menores de edad y asimismo, puede ser interpretado, en el sentido de personas mayores (padres o abuelos) que el centro de día al que acudiesen hubiese cerrado, no olvidemos que la norma habla de “centros de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidados a la persona necesitada de ello”. A este respecto, las primeras Sentencias conocidas en este sentido han mostrado criterios dispares sobre qué supuestos se encuentran incluidos en este apartado. Así, por un lado, la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 21 julio de 2021 establece que la suspensión de actividades extraescolares de menores de edad no justifica la solicitud de las medidas incluidas en el “Plan Mecuida” ya que no se trata de “medidas obligadas por las autoridades gubernativas en los términos expuestos en la normativa”. Sin embargo, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Valladolid de 15 de enero de 2021, sí que reconoce el derecho a la adaptación de jornada derivado del cierre del comedor escolar y de la

voluntad de los padres no confiar el cuidado de la menor a terceras personas para evitar riesgos de contagio.

- iii. “cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19”. Esta última circunstancia posibilita el cuidado de aquellos parientes que encontrándose en una situación de necesidad de cuidados anterior se vieran desprovistos de cuidador por una causa relacionada con el COVID. Si bien, la norma no precisa qué tipo de causa, por lo que se podrá entender incluida en la presente clausula cualquier circunstancia de carácter personal que directa o indirectamente tenga su causa en el COVID (desde la enfermedad de la persona cuidadora, el miedo insuperable de la persona cuidadora de seguir prestando sus servicios, etc.). Asimismo, la jurisprudencia, como en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ad supra indicada, ha validado que se aplique este supuesto cuando los cuidadores habituales de los menores era personas o parientes de avanzada edad que deba evitar el contacto con menores para minimizar los riesgos derivados de la pandemia. Así, se indica que “para aplicar la norma (...) basta con que deba evitar el contacto con las mismas por razones de especial riesgo”.

Por último, la propia norma establece que el citado derecho de adaptación y/o reducción es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores (independientemente del parentesco, siempre que se trate de uno de los sujetos legalmente establecido, del sexo, del tipo contractual, etc.), debiendo su ejercicio ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.



2. Medidas de conciliación contempladas

2.1. Adaptación de jornada:

- **Concreción:** el Real Decreto Ley regula el derecho de adaptación de jornada como una especie de “cajón de sastre” en la que se faculta al trabajador a solicitar el derecho de concreción de jornada sin limitaciones iniciales en el alcance y el contenido de la solicitud para facultar la prestación de los cuidados objeto del “Plan Mecuida”.
- **Medidas a solicitar:** el propio texto legal indica que el derecho de conciliación podrá referirse *“a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado”*. Esto es, el trabajador puede proponer prácticamente cualquier solicitud relativa a sus condiciones de trabajo (horario, lugar de prestación de servicios, funciones...) que estime que pueda facilitar el cuidado de los parientes incluidos en la norma, ampliando las medidas ordinarias contenidas en el artículo 34.8 ET relativo a la adaptación de jornada (duración y distribución de la jornada, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación). En este sentido la concesión dependerá no solo de la justificación de las necesidades del empleado, sino de las posibilidades de la empresa de implementar las medidas solicitadas. En este sentido, por ejemplo, la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Valladolid mencionada *ad supra*, admite la realización de teletrabajo de una trabajadora al permitirle ello estar en casa al terminar su hija menor las actividades lectivas, sin embargo en sentido contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

(Málaga) de 26 de mayo de 2021, deniega la petición de teletrabajo de una empleada al no poder prestar servicios desde el domicilio sin incidencias en las telecomunicaciones junto con otras limitaciones técnicas.

- **Procedimiento:** hay que destacar que la norma no establece ningún procedimiento para su solicitud, como si es escuetamente establecido en la regulación relativa a la reducción de jornada. Así, en el actual tenor literal de la regulación solo se exige que la petición esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora y las necesidades de organización de la empresa. En este sentido, el procedimiento normal para la aplicación de la medida será la solicitud de esta junto a la justificación de la situación concurrente por parte del trabajador y la respuesta urgente -si bien como se ha dicho la propia norma no establece ninguna previsión a este respecto- por parte de la empresa. Parece sorprendente que el legislador presuma que el trabajador conozca las necesidades organizativas de la empresa existentes a la hora de realizar su solicitud, siendo lógico que en la mayor parte de los casos sea la empresa la que en la contestación a la solicitud del trabajador identifique, si es necesario, sus necesidades organizativas.

2.2. Reducción de jornada:

- **Concreción:** se reconoce el derecho solicitar una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del ET, esto es, a aquellos trabajadores: a) que tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida; o b) encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, cuando concurren las circunstancias excepcionales por COVID indicadas anteriormente, con la reducción proporcional de su salario. Por lo tanto, se puede apreciar que esta referencia a la regulación del del Estatuto

produce una divergencia con lo establecido en la norma en el plano subjetivo (no se incluye a pareja de hechos y si a parientes por consanguinidad, por ejemplo).

- **Medidas a solicitar:** el trabajador podrá solicitar una reducción de la jornada de trabajo diaria, que, a diferencia de lo previsto en el art.37.6 del Estatuto de los Trabajadores, podrá superar la mitad de la jornada de trabajo pudiendo alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, exigiendo en este supuesto la norma que en este caso derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

Es importante resaltar, tal y como ha sorprendido a la doctrina, la exigencia de que la reducción sea diaria, en lugar de poder adaptar la reducción a las circunstancias especiales concurrentes, pudiendo considerarse que esta regulación no es acorde con el espíritu de la norma y los supuestos que pretende amparar.

- **Procedimiento:** Al contrario que en el supuesto de adaptación de jornada, en este caso la norma establece expresamente que la reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación (plazo que ostensiblemente inferior que el establecido para la reducción ordinaria, fijado en 15 días), y, como se ha indicado, en el caso que la reducción de jornada de trabajo sea del cien por cien se exige que el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado -requisito redundante ya que en todo caso lo deberá estar- y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa

2.3 Trabajadores con derechos de conciliación reconocidos previamente.

Por último, brevemente hay que indicar que la norma establece que aquellos trabajadores que se encontraran disfrutando de un derecho de conciliación de los reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho o bien a renunciar temporalmente al derecho reconocido o podrá solicitar que se modifiquen los términos de su disfrute. Siendo imprescindible para esta solicitud

que concurren las circunstancias excepcionales iniciadas anteriormente.

Asimismo, la adaptación del derecho estará limitada al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria, si bien, y esto supone una novedad, indica el texto legal que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario, es decir se establece una presunción *juris tantum*, que parece señalar que la carga de la prueba de acreditación de que la solicitud no es justificada, razonable o proporcionada corresponde al empleador.

3. Resolución de conflictos

3.1 Tramitación

En la propia regulación de los derechos a la adaptación de jornada y a la reducción de jornada, la norma establece el mandato inicial a la Empresa y a la persona trabajadora, para que hagan lo posible por llegar a un acuerdo. Si bien, para aquellos casos, en que las partes no lleguen a una solución pactada, la norma establece que los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del citado artículo, es decir, cuando el empresario no acceda a la solicitud de reordenación o reducción de jornada por entender que la petición no está justificada o no es razonable, serán resueltos a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social ("LRJS", en adelante). Es decir, a través de la vía prevista para el ejercicio de los derechos de conciliación.

Así, la LRJS establece que la tramitación de este tipo de procedimientos será urgente y se le dará una tramitación preferente. Excluyendo la propia normativa procesal la obligación de la celebración de la conciliación administrativa previa, pudiendo el trabajador presentar directamente la demanda ante el Órgano Judicial. Asimismo, se establece que el acto de la vista se señalará dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda y la sentencia se dictará en el plazo de tres días.

En este sentido, es de sobra conocido, que estos plazos legalmente establecidos en la mayoría de los supuestos no se pueden cumplir debido a la

saturación de los Órganos judiciales de lo Social. Si bien, es más, incluso en el improbable caso, que los plazos se cumplieran, desde la negativa de la empresa a las medidas solicitadas, hasta la resolución del Juez, teniendo cuenta el tiempo de preparación de demanda, de admisión de la demanda, y que los plazos procesales son hábiles, raramente se produciría la resolución antes de 12 días desde la denegación. Por lo que teniendo en cuenta la necesidad de urgencia e inmediatez de las situaciones para las que se han creado estas medidas, la eventual resolución del conflicto carecerá en la mayor parte de los casos de la eficacia pretendida, pudiendo en su caso servir al trabajador únicamente para la reclamación de los daños y perjuicios derivados de la imposibilidad de adoptar las medidas propuestas.

3.2 Acumulación de la acción de daños y perjuicios

En este sentido, hay que resaltar que la norma procesal permite acumular la demanda del derecho a la medida de conciliación a la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, por la negativa a aplicar la medida solicitada o de la demora en la efectividad de la medida. Norma que también es aplicable en los supuestos del “Plan Mecuida”. Así, ya existen pronunciamientos jurisprudenciales de los Tribunales Superiores de Justicia que estiman la indemnización en aquellos casos que se considera que indebidamente la empresa no aceptó las medidas propuestas. En este sentido, por ejemplo la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 21 julio de 2021 establece que la denegación de la redistribución de la jornada de trabajo de una trabajadora *“sin una fundamentación razonable y que situó a la trabajadora en una situación de compleja gestión de sus necesidades familiares con las tareas laborales en medio de una grave emergencia sanitaria”* supone una vulneración de derechos fundamentales por infracción del derecho de igualdad y prohibición de discriminación por razón de género. Así el Tribunal teniendo en cuenta que la vulneración del derecho fundamental de igualdad y no discriminación aparece tipificada como infracción muy grave en

el artículo 8.12 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (“en adelante, “LISOS”) siendo sancionable con multa de 6.251 a 187.515 euros (cuantías anteriores a la Ley 10/2021 y aplicables *ratione temporis*) y tomando en consideración los criterios de graduación establecidos en el artículo 39.2 de la LISOS, establece correcto el importe reclamado en la demanda de 12.000 euros. En este sentido hay que resaltar igualmente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Canarias (Santa Cruz de Tenerife) de 16 de marzo de 2021 que indica que la negativa de la empresa a no adoptar las medidas de conciliación solicitadas, aunque no suponga lesión de derechos fundamentales, sí puede generar una serie de daños, incluso morales, que son indemnizables de acuerdo con el artículo 139.1.a) de la LRJS. Así, esta Sentencia establece que el daño moral, no puede objetivamente considerarse de la misma gravedad e intensidad que el derivado de la lesión de un derecho fundamental, y la cuantificación del mismo no puede hacerse acudiendo de forma analógica al artículo 8.12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sino que, todo lo más, podría asimilarse a lo que se contempla en los apartados 5 ó 10 del artículo 7 de la LISOS, estableciéndose en la Sentencia indicada en atención a las circunstancias del caso, una indemnización en 626 euros.

3.3 Posibilidad de extinción ex. Art 50 ET

Por último, ha señalado la jurisprudencia que la denegación de la solicitud de peticiones de conciliación, salvo que existiere una clara evidencia discriminatoria, no permiten la extinción de la relación laboral a instancias del trabajador por medio del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores. Así, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de junio de 2021 establece que *“la negativa -correcta o incorrecta-, así como el resto de las decisiones adoptadas, se han de examinar por aquella vía del artículo 139 LRJS ya que esta es la conflictividad que se aprecia”*.



8. El teletrabajo

Análisis del marco regulatorio actual del trabajo a distancia

Como consecuencia de la pandemia causada por el COVID-19, el trabajo a distancia ha adquirido una notable importancia y, con ello, la necesidad de regular esta modalidad de prestación de trabajo, ya que hasta el momento, se encontraba regulado, fundamentalmente, en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (en adelante "ET"), y ocasionalmente algún convenio colectivo establecía alguna previsión al respecto.

De este modo, se aprobó el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y, tras su tramitación parlamentaria, entró en vigor la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Esta regulación que fue consensuada en el marco del diálogo social.

A continuación, se expondrán los aspectos más relevantes introducidos por la mencionada Ley en cuanto a la regulación actual del trabajo a distancia.

1. Concepto y características del ejercicio del trabajo a distancia

La Ley 10/2021 define en su artículo 2 el trabajo a distancia como la *"forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular"*, denominándose teletrabajo cuando *"se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación."*

Así, esta Ley será de aplicación a las relaciones laborales por cuenta ajena, enmarcadas en el art. 1.1 ET, cuyo trabajo se realice con **carácter regular** a distancia. Entendiéndose el "carácter regular" cuando el trabajo a distancia se preste, 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. No siendo de aplicación a los contratos

de trabajo celebrados con menores y los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, para los que la Ley establece que el porcentaje de trabajo realizado de forma presencial debe ser de al menos el 50%, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a los últimos.

Además del requisito de la regularidad, la Ley 10/2021 (arts. 5) establece dos condiciones esenciales que se han de cumplir a la hora de establecer el trabajo a distancia:

- Tiene que ser **voluntario**, tanto por parte del trabajador como de la empresa. Para ello, debe firmarse entre ambas partes un acuerdo de trabajo a distancia, que posteriormente se detallará, sin que sea posible que se establezca mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Todo ello, no obstante, del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.
- Tiene que ser **reversible**, de igual manera, para ambas partes. Configurándose esta reversibilidad como una medida de cara a evitar el despido objetivo y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al establecerse que el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, así como, la negativa por parte de la persona trabajadora a trabajar a distancia y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas.

En relación a este aspecto debe hacerse mención a la Sentencia nº 1336/2021 del TSJ de Cataluña, de 3 de marzo, en la que determina que la imposición de una modalidad de trabajo exclusivamente presencial, cuando antes se desarrollaba, al menos en parte, en la modalidad de teletrabajo, debe calificarse como una modificación sustancial que excede del ius variandi empresarial.

Adicionalmente, y a fin de recalcar que el trabajo a distancia no debe ser un motivo para establecer

condiciones menos favorables que si se realizara presencialmente, el artículo 4 de la Ley establece la obligación de articularlo en atención a la **igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación**. En este sentido:

- Las personas que trabajen a distancia no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. A estos efectos, las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse como consecuencia del trabajo a distancia no podrán suponer perjuicio alguno para la persona trabajadora.
- Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. En este sentido, las empresas deberán tener en cuenta a estas personas en los planes de igualdad, así como al adoptar medidas contra el acoso y para la protección de las víctimas de violencia de género.
- Estas personas tienen los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 ET. Sin embargo, hay que recordar que este derecho no es absoluto y cabe la posibilidad de que se deniegue por parte de la empresa si no se cuenta con la infraestructura mínima necesaria para poder llevarlo a cabo (Sentencia nº 2105/2021 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 15 de abril).

2. Acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia tiene que formalizarse por escrito antes de que se inicie la prestación efectiva de trabajo mediante esta modalidad, ya sea al inicio de la relación laboral incorporado en el contrato de trabajo o posteriormente.

Una vez formalizado el acuerdo, la empresa debe entregar una copia del mismo a la representación legal de los trabajadores, si existiera, en un plazo no superior a 10 días desde su formalización, y a la oficina de empleo.

El contenido mínimo obligatorio este acuerdo, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, es el siguiente:

- a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- b) Enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponder, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- c) Horario de trabajo del trabajador y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrito el trabajador a distancia y donde, en su caso, ha de desarrollar la parte de la jornada de trabajo presencial.
- f) Lugar de trabajo a distancia elegido el trabajador para el desarrollo del trabajo a distancia.
- g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- h) Medios de control empresarial de la actividad.
- i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de los trabajadores, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de los trabajadores, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Por último, cabe destacar que no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los términos y requisitos legal y convencionalmente previstos se califica como infracción administrativa grave en el orden social, sancionable con una multa económica de 751 a 7.500 euros (arts. 7.1 y 40 LISOS).

3. Derechos de las personas trabajadoras a distancia

Como se mencionó anteriormente, las personas que realizan su trabajo a distancia tienen los mismos derechos que aquellas que prestan sus servicios de manera presencial en el centro de trabajo de la empresa y, por lo tanto, no pueden sufrir ningún perjuicio en sus condiciones laborales. De este modo, la Ley 10/2021, en sus artículos 9 a 19, establece los siguientes derechos:

- **Derecho a la formación**, atendiendo a las características de la prestación de los servicios a distancia, así como a los cambios en los medios o tecnologías utilizadas.
- **Derecho a la promoción profesional**, debiendo ser informados de los posibles ascensos en puestos presenciales o a distancia.
- **Derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad**, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. Lo que incluye la atención necesaria en caso de dificultades técnicas.
- **Derecho al abono y compensación de gastos** ocasionados por el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado por parte de la empresa y, en ningún caso, la persona trabajadora deberá asumir los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios necesarios para el desarrollo de su

actividad. El mecanismo para la determinación y la compensación de estos gastos podrá establecerse por convenio o acuerdo colectivo.

En este punto cabe destacar la Sentencia de la Audiencia Nacional nº186/2021, de 13 de septiembre, en consonancia con las Sentencias 90/2021 y 157/2021, en la que determina que no hay obligación por parte de la empresa de abonar el plus transporte previsto en el convenio colectivo sectorial, de carácter extrasalarial, en los supuestos de teletrabajo.

- **Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo** y la negociación colectiva y respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.
- **Derecho al registro horario adecuado** de conformidad con el art. 34.9 ET, esto es, debe reflejar fielmente el tiempo que el trabajador a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, incluyendo, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.
- **Derecho a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo**, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, llevándose a cabo una evaluación de los riesgos característicos de la realización del trabajo a distancia y teniendo en cuenta los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y, en particular, la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.
- **Derecho a la intimidad y a la protección de datos**, sin que la empresa pueda exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. Así, las empresas, junto a la representación legal de los trabajadores si hubiera, deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos, respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad. Se podrá regular

por negociación o acuerdo colectivo el uso de estos equipos por motivos personales.

- **Derecho a la desconexión digital** fuera del horario de trabajo, lo que conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.
- **Derechos colectivos** con el mismo contenido y alcance que el resto de personas del centro de trabajo al que están adscritas. Pudiéndose establecer a través de la negociación colectiva las condiciones para garantizar su ejercicio. Asimismo, la empresa debe asegurar que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas que trabajan a distancia y sus representantes legales, y que aquellas pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas en defensa de sus intereses laborales.

4. Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia

Las personas que realicen su trabajo a distancia deben cumplir:

- Las instrucciones establecidas por la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de los trabajadores.
- Las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.
- Las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.

Finalmente, con el fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales de las personas trabajadoras, la empresa puede adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y

aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.

5. El trabajo a distancia en la negociación colectiva y las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la Ley 10/2021

En atención a la Disposición Adicional Primera se delega a los convenios o acuerdos colectivos la facultad de establecer los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad a través de esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular. Adicionalmente, se permite que puedan regular una jornada mínima presencial, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, porcentajes o periodos de referencia inferiores a los fijados en los artículos 1 y 3 de la Ley, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

Por otro lado, para aquellas situaciones de teletrabajo que ya estuvieran reguladas por convenios o acuerdos colectivos, con anterioridad a la publicación de la Ley 10/2021, la Disposición Transitoria Primera establece que será íntegramente aplicable esta última en el momento que pierdan su vigencia y, puntualiza que, en aquellos casos en los que los convenios o acuerdos colectivos no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el BOE, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

6. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19

Tras la declaración del estado de alarma como consecuencia de la COVID-19 y con el fin de reducir tanto el impacto económico como la exposición al virus, se implantó el trabajo a distancia con carácter

preferente como medida frente al cese temporal de la actividad o la reducción de jornada (art. 5 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19) así como medida de contención sanitaria.

La Disposición Transitoria Tercera de la Ley 10/2021 excluye del ámbito de aplicación de la misma aquellas situaciones de trabajo a distancia que traigan causa de las medidas mencionadas y establece que se registrarán por la normativa laboral ordinaria, entendiéndose que les sigue siendo aplicable el art. 13 ET vigente antes de la entrada en vigor de esta Ley y, en lo no previsto en el mismo, en la normativa laboral ordinaria vigente antes de dicha Ley.

Por lo tanto, si bien es cierto que de llevarse a cabo el trabajo a distancia como medida frente al COVID-19 empresa y trabajador no tienen la obligación de cumplir con los porcentajes y periodos de referencia fijados en la Ley ni la formalización del acuerdo de trabajo a distancia, se establece que las empresas están obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. Así como que será la negociación colectiva la que debe establecer la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

Por último, y en relación con la compensación de los gastos, hay que recalcar que a pesar de que estas situaciones no se rijan por la Ley 10/2021, prima el principio de igualdad y, por lo tanto, ante una misma situación tiene que darse igual retribución. Sobre este aspecto se pronuncia la Audiencia Nacional en su Sentencia nº233/2021 de 2 de noviembre de 2021 en la que determina que, en la medida que los trabajadores se encuentran en idénticas condiciones, la compensación de gastos previstas en un Acuerdo de Teletrabajo Total es extensibles a los trabajadores que se encuentran trabajando a distancia como medida preventiva en el marco del COVID19 para evitar contagios. La Audiencia entiende que no existe una razón objetiva suficiente, fundada y razonable que justifique un trato diferenciado.

9. Desconexión digital: mirada crítica al futuro

A raíz de la pandemia de la COVID-19, el uso del teletrabajo como sistema de trabajo ha aumentado de manera significativa. En este sentido, en una nota de prensa del 10 de julio de 2020, el Instituto Nacional de Estadística indicó que, mientras que el teletrabajo se utilizaba en apenas un 15% de los negocios antes de la pandemia, había pasado a ser *“una modalidad adoptada por casi la mitad de las empresas durante la COVID-19, abarcando cerca del 50% de sus plantillas.”* Asimismo, en otra nota de prensa publicada el 21 de enero de 2021, el Instituto Nacional de Estadística aseguraba que el 43,4% de los establecimientos habían mantenido el teletrabajo en el segundo semestre de 2020.

En este sentido, según el informe *“Teletrabajo y trabajo móvil basado en las TIC: Trabajo flexible en la era digital”* de Eurofound, la media de las personas trabajando habitualmente desde sus hogares que superan las 48 horas de trabajo semanales es más alta que la de los empleados trabajando desde las instalaciones de su empleador.

Consecuentemente, tanto a nivel europeo como nacional, se ha puesto el foco en el derecho a la desconexión digital del trabajo, el cual implica el derecho de las personas trabajadoras a no realizar tareas profesionales fuera de su jornada laboral, incluyendo vacaciones y permisos. Esto se ha traducido en nuestra legislación en la inclusión y regulación del derecho a la desconexión digital en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

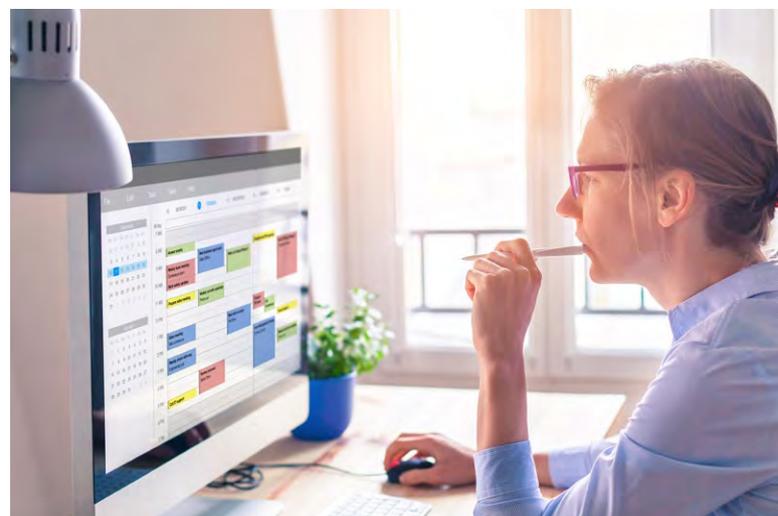
A continuación, se ofrece un breve resumen explicativo de la evolución y el estado actual del derecho a la desconexión digital, tanto a nivel europeo como nacional, teniendo en cuenta su regulación inicial en España con la publicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD) y su más reciente inclusión en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

1. Regulación inicial en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)

A modo introductorio, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral se establece por primera vez de manera expresa en nuestra legislación en la LOPDGDD, recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, tal y como se detalla a continuación.

1. Artículo 88 de la LOPDGDD: Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

- Aunque no se define expresamente el derecho de los trabajadores y los empleados públicos a la desconexión digital, sí se establecen las finalidades de este derecho, en particular la de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones de los trabajadores, así como de su intimidad personal y familiar. En este sentido, podría entenderse que el derecho a la desconexión digital tiene dos vertientes:
 - **Derecho del trabajador a desconectar** (i.e., no responder a comunicaciones relacionadas con su trabajo fuera de la jornada laboral, independientemente de los medios a través de los cuales se produzcan estas comunicaciones).



- **Obligación del empresario a no contactar a los trabajadores fuera de la jornada laboral.**
- Este artículo establece que podrán regularse las modalidades del derecho a la desconexión digital mediante negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En la actualidad, varios convenios colectivos regulan este derecho, bien con remisiones genéricas a la LOPDGDD o incluso incorporando ciertas medidas de carácter más amplio.
 - Es de especial importancia el apartado 3 del artículo 88 de la LOPDGDD, puesto que en el mismo se establece la obligación de las empresas a elaborar, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, una política interna dirigida a los trabajadores (incluidos los que ocupen puestos directivos). Esta política debe definir los siguientes aspectos:
 - las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión;
 - las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática
- Asimismo, se introduce en la LOPDGDD la relevancia de la desconexión digital vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas en los supuestos de trabajo a distancia, tanto total como parcial.

2. Disposiciones finales decimotercera y decimocuarta de la LOPDGDD: Inclusión del derecho a la desconexión digital en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, respectivamente.

- En su disposición final decimotercera, la LOPDGDD añade el artículo 20 bis al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que establece los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, que son:

- derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador;
 - derecho a la desconexión digital;
 - derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización; y
 - garantía de los derechos digitales.
- Adicionalmente, se añade una nueva letra j bis) en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de términos similares al artículo 20 bis al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece los derechos de los trabajadores descritos en la disposición final decimotercera en términos similares.

2. La desconexión digital en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

Como apuntábamos anteriormente, tras la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, el trabajo a distancia ha experimentado un auge significativo en la manera de trabajar de las empresas. Así, el derecho de los trabajadores a la desconexión digital se ve directamente impactado por esta nueva forma de organización del trabajo y debe encontrarse especialmente protegido ante el clima de mayor exposición a riesgos psicosociales causados por el teletrabajo, como, por ejemplo, el estrés laboral, a raíz de horarios largos o impredecibles o de una conexión continua al trabajo, o “la fatiga informática”. En este sentido, una encuesta del Instituto Nacional de Estadística sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares del Año 2021, publicada el 15 de noviembre de 2021, revela que los trabajadores consideran entre las principales desventajas del teletrabajo, entre otras, la no desconexión laboral (con un 60,8%).

Ante este escenario, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, regula en su artículo 18 y en su Disposición adicional primera aspectos claves del derecho a la desconexión digital dentro del sistema de trabajo a distancia, ofreciéndose un

detalle de los aspectos más relevantes de estas disposiciones a continuación:

1. Artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia: similitudes con el artículo 88 de la LOPDGDD

- De nuevo, podemos comprobar como el derecho a la desconexión digital se puede dividir en dos vertientes: un derecho del trabajador y una obligación del empresario.
- Por una parte, se establece que los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia, particularmente en régimen de teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital en los términos del artículo 88 de la LOPDGDD.
- Por otra parte, se constituye como deber empresarial el de garantizar dicha desconexión digital, lo que implica “una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.”
- Asimismo, tal y como se establecía en el artículo 88 de la LOPDGDD, se establece la obligación empresarial de elaborar, previa audiencia de la representación legal de los trabajadores, una política interna de desconexión digital dirigida a sus trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos. En dicha política:
 - Se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.
 - Se establecerán las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.
 - Se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

- Finalmente, el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia establece que los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

2. Disposición adicional primera: El derecho a la desconexión dentro del trabajo a distancia en la negociación colectiva

- Esta disposición adicional establece que los convenios o acuerdos colectivos podrán regular las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

3. Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión

En la actualidad, no existe una normativa específica de la Unión Europea sobre el derecho del trabajador a la desconexión digital en un contexto profesional. Por ello, y ante el incremento de la digitalización y el uso de herramientas digitales con fines laborales, y considerando que las medidas adoptadas como consecuencia de la crisis de la COVID-19 ha resultado en un aumento del teletrabajo, factores que crean una cultura de conexión y disponibilidad continua, con los consecuentes impactos perjudiciales para los derechos fundamentales de los trabajadores, sus condiciones de trabajo y ciertos riesgos psicosociales, el Parlamento Europeo presentó una propuesta de Directiva sobre el derecho a desconectarse en su Resolución de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)).

Esta Propuesta de Directiva sienta la base y es un buen indicador de las medidas que pueden esperarse en el futuro en materia del derecho a la desconexión digital en nuestra propia legislación, siendo las recomendaciones más relevantes de entre las propuestas por el Parlamento Europeo las que se detallan a continuación:

- **Su aplicación se extiende a todos los sectores**, tanto públicos como privados, y a todos los trabajadores, independientemente de su condición y de sus modalidades de trabajo.
- Los Estados Miembros garantizarán que los **empleadores establezcan un sistema objetivo, fiable y accesible** que permita medir la duración del trabajo diario de cada trabajador, teniendo los trabajadores la posibilidad de solicitar y obtener el registro de su tiempo de trabajo.
- Los Estados Miembros velarán por que empleadores apliquen el derecho a la desconexión de manera **justa, lícita y transparente**.
- Entre las **condiciones mínimas de trabajo** que deben establecerse por los Estados Miembros se incluyen:
 - a) las modalidades prácticas para apagar las herramientas digitales con fines de trabajo;
 - b) el sistema para computar el tiempo de trabajo;
 - c) las evaluaciones de la salud y la seguridad relacionadas con el derecho a la desconexión, incluidas las evaluaciones de los riesgos psicosociales;
 - d) los criterios por los que se pueda exceptuar a los empleadores de la obligación de aplicar el derecho a la desconexión, estableciéndose dichas excepciones únicamente para casos excepcionales, como casos de fuerza mayor y otras emergencias, y siendo necesario que el empleador informe por escrito de la necesidad de la excepción a cada trabajador afectado cada vez que se recurra a la misma;
 - e) en el caso detallado en la letra d), los criterios para determinar cómo debe calcularse la compensación por el trabajo realizado fuera del tiempo de trabajo de conformidad con las normativa relevantes en esta materia;
 - f) las medidas de concienciación que deben adoptar los empleadores, incluida la formación en el puesto de trabajo, con relación a las condiciones de trabajo.
- Queda **prohibida la discriminación, el trato desfavorable o el despido** en caso de que los trabajadores ejerzan este derecho a la desconexión digital, correspondiendo al empleador el deber de demostrar que el despido o trato desfavorable obedece a otros motivos en caso de que el empleado presente



un reclamación ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad competente, **estableciéndose una presunción a favor del empleado.**

- Los trabajadores tendrán **derecho a reparación** en caso de vulneración del derecho a la desconexión.
- Los Estados miembros podrán ofrecer la posibilidad de iniciar procedimientos administrativos a las **organizaciones sindicales u otros representantes de los trabajadores** para garantizar la observancia o la ejecución de la Directiva, en nombre o a favor de los empleados y con su aprobación.
- Se establece la **obligación del empleador de proporcionar información “clara, suficiente y adecuada”** a los trabajadores sobre su derecho a la desconexión, incluida una declaración en la que figuren las cláusulas del convenio colectivo relevante, debiendo esta información contener como mínimo, las condiciones mínimas de trabajo descritas anteriormente (las modalidades para desactivar las herramientas digitales, el sistema para registrar el tiempo de trabajo, las evaluaciones de la salud y la seguridad, los criterios para cualquier excepción y las medidas de concienciación), así como medidas destinadas a proteger a los trabajadores contra el trato desfavorable y a aplicar el derecho a la desconexión de los trabajadores en relación con su derecho a reparación.
- Se deberá establecer el **régimen de sanciones**, que serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

4. Conclusiones

A la vista de las regulaciones europeas y nacionales relacionadas al derecho a la desconexión en el trabajo, entendemos que las empresas deben asumir dos funciones:

- Como sujeto obligado, teniendo la obligación de respetar el derecho de sus empleados a la desconexión digital.

- Como custodio del derecho a la desconexión digital, debiendo establecer los mecanismos que garanticen este derecho.

En este contexto, es especialmente importante que las empresas conozcan las disposiciones en materia de desconexión digital que puedan establecer tanto las normativas y disposiciones relevantes, así como sus respectivos convenios colectivos, a fin de conocer las especiales obligaciones que puedan derivarse de las mismas. Asimismo, debe tenerse en cuenta que los convenios colectivos que en la actualidad no dispongan nada en relación con esta materia, sí podrán regular el derecho a la desconexión digital del trabajo en un futuro, en especial con relación al teletrabajo, teniendo en cuenta el papel principal que otorga a los convenios o acuerdos colectivos la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

A mayor abundamiento, las empresas deben cumplir con su obligación de elaborar y disponer de una política interna de desconexión digital dirigida a sus empleados, independientemente de si cuentan o no, total o parcialmente, con el trabajo a distancia como forma de organización del trabajo, con el fin de evitar sanciones. En este sentido, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales, del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la falta de una política interna que establezca las medidas de protección y garantía del derecho a la desconexión digital, en los términos del artículo 88.3 de la LOPDGDD, podría estar tipificada dentro del artículo 7.10 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social como infracción grave por incumplimiento del artículo 4.2.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a la intimidad, cuya sanción puede suponer una **multa de 751 euros a 7.500 euros.**

La elaboración de esta política de desconexión digital puede suponer, además, una oportunidad para que las empresas puedan prever y hacer frente a posibles normativas o regulaciones futuras que puedan establecer nuevas obligaciones o ampliar las existentes en la actualidad.

10. La temporalidad en el sector público: Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

Análisis de la nueva normativa relativa a la reducción de la temporalidad en el empleo público

Con fecha 7 de julio de 2021 fue publicado en el B.O.E el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, (en adelante RDL 14/2021).

A continuación, se incluye un análisis sobre las cuestiones más relevantes de esta norma:

1. Antecedentes

El RDL 14/2021 nace como una medida destinada a cumplir con el mandato de la Directiva 1990/70 CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo Marco de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa (UNICE) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) sobre el trabajo de duración determinada.

La Cláusula 5ª de este Acuerdo Marco preveía la implantación de medidas para evitar que se produjera un uso abusivo de la temporalidad en la contratación. A pesar de no tener este Acuerdo Marco efecto directo sobre el Derecho Nacional, tal y como ha resuelto el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en adelante TJUE, en Asuntos C-103/18 y C-429/18 de 19 de marzo de 2020, el mencionado tribunal, de conformidad con el acuerdo, ha instado a las autoridades nacionales a que ofrezcan soluciones efectivas y medidas que con carácter disuasorio logren prevenir el abuso de la temporalidad.

Con la favorable evaluación por parte de la Comisión Europea al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Estado Español ha propuesto como uno de sus objetivos reducir, hasta por debajo del 8 por ciento la tasa de temporalidad del conjunto de las Administraciones Públicas.

Adicionalmente a las cuestiones que ya han sido señaladas, el RDL 14/2021 encuentra como último presupuesto habilitante, la reciente sentencia del TJUE en el asunto C-726/19 (IMDRA), de 3 de junio 2021, y que ya ha sido tomada en consideración por la justicia española en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, nº 649/2021, de 28 de junio.

2. Principales novedades que plantea el RDL 14/2021

Con el propósito de disminuir la temporalidad en la contratación pública, el RDL 14/2021 se articula como medida necesaria para evitar este abuso, a través de la modificación del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), así como mediante la previsión de un plan para el Proceso de Estabilización de Empleo Temporal.

Artículo 1. Modificación del EBEP

- Nueva redacción del artículo 10. Funcionarios interinos.
- La primera novedad se encuentra en la propia definición de funcionarios interinos a la que hace alusión el artículo 10.1.

La nueva redacción del mencionado precepto califica a esta relación como de carácter temporal. En la redacción anterior,

contrariamente a lo que sucede con la actual definición, no se hacía referencia expresa al carácter temporal de la relación de prestación de servicios.

- Se modifican aquellos apartados del artículo 10.1 que establecen bajo qué circunstancias puede obtenerse la calificación como funcionario interino. Las circunstancias que se han visto modificadas son:

- La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de 3 años en los términos del apartado 4.

En este sentido, son dos las novedades que nos encontramos con respecto a la anterior regulación:

- El límite máximo de 3 años, ya que en la anterior regulación no existía periodo de tiempo límite.
- La alusión al nuevo y modificado apartado 4.
- La sustitución transitoria de los titulares durante el tiempo estrictamente necesario. La novedad la encontramos en que en la anterior redacción no se hacía alusión al carácter temporal de la sustitución transitoria.

- El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de 9 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En este caso, se produce un aumento en el periodo temporal, pues la redacción anterior recogía un plazo máximo de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses.
- Se modifica el artículo 10.2, el cual, hace alusión a los procedimientos de selección. Mediante la nueva redacción se introducen las siguientes novedades:
 - El carácter público de los procesos de selección;
 - La finalidad del proceso, siendo esta, la cobertura inmediata del puesto;
 - La afirmación de que en ningún caso el nombramiento dará lugar al reconocimiento como funcionario de carrera.
- Se modifica el artículo 10.3 en el que se regula la finalización de la relación de interinidad. Como principales novedades encontramos:
 - La finalización se realizará de oficio por la Administración;



- Se introducen las causas por las que puede tener lugar el cese, además de introducir que no habrá derecho a compensación. Las causas que el nuevo precepto menciona son:
 - Por cobertura del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
 - Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
 - Por la finalización del plazo recogido en su nombramiento.
 - Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.
- Se modifica el artículo 10.4 en el que se recoge que las plazas vacantes desempeñadas por el personal interino tendrán que cubrirse a través de los mecanismos que prevea cada Administración Pública. Adicionalmente, la nueva redacción propone que:
 - Transcurridos 3 años desde el nombramiento, finalizará la relación de interinidad, solo pudiendo ser ocupada la vacante por funcionarios de carrera.
Sin perjuicio de ello, se introduce la excepción de que para aquellos casos en los que el proceso selectivo quede desierto, la administración, podrá realizar otro nombramiento de personal interino.
 - Con carácter excepcional, el interino podrá permanecer temporalmente la plaza, siempre que se haya publicado la convocatoria dentro del plazo de 3 años, dicho plazo se empezará a contar desde la fecha en que se produjo su nombramiento. Su permanencia se extenderá hasta la resolución de la convocatoria sin que el cese conlleve la percepción de ninguna compensación económica.
- Por último, se modifica el artículo 10.5 el cual hace alusión a que a los funcionarios interinos les será aplicable el régimen

general de los funcionarios de carrera. Las principales novedades son:

- La mención expresa a la naturaleza temporal de sus servicios.
- La mención expresa al carácter extraordinario de su nombramiento.

Con la nueva redacción, desaparece el artículo 10.6, en el que se abordaba el supuesto del personal interino que ha sido designado para la ejecución de programas de carácter temporal o el exceso o acumulación de tareas.

- Se introduce un nuevo apartado 3 en el artículo 11. Personal Laboral:
 - Se indica que los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, bajo los principios de igualdad mérito y capacidad y;
 - Los procedimientos de selección del personal laboral temporal se registrarán igualmente por el principio de celeridad, para atender las razones justificadas de necesidad y urgencia.
- Se introduce una nueva Disposición Adicional Decimoséptima bajo el nombre, medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.
 - Las Administraciones Públicas serán responsables y velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación. Además, se establece el deber de promover criterios de actuación para eliminar este tipo de irregularidades.
 - Se establece que las actuaciones irregulares darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa de cada Administración Pública.
 - Se establece la nulidad frente a todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria que contravenga los plazos máximos de permanencia.
 - Personal interino: se establece una compensación económica de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año hasta el máximo de 12 mensualidades,

cuando se haya incumplido el plazo máximo de permanencia.

El personal interino tendrá derecho a esta compensación a partir de que tenga lugar el cese efectivo.

La finalización por motivos disciplinarios o cese voluntario no dará lugar a compensación.

- Personal temporal laboral: se establece una compensación económica, siendo esta, la diferencia entre el máximo de 20 días de salario fijo por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades y la indemnización por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses aquellos periodos inferiores a un año.

Esta compensación nacerá a partir del cese efectivo, y la cuantía solo estará referida al contrato sobre el que se haya producido el incumplimiento.

Se procederá a la compensación de cantidades cuando la indemnización haya sido reconocida judicialmente.

Asimismo, no habrá derecho a compensación en los casos de despido disciplinario procedente o baja voluntaria.

Artículo 2. Proceso de estabilización de empleo temporal

- Se autoriza una tasa adicional en los Presupuestos Generales del Estado para acometer la estabilización de empleo sobre aquellas plazas de naturaleza estructural que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020
- Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización tendrán que aprobarse y publicarse antes de 31 de diciembre de 2021.
 - Publicación de la convocatoria: antes del 31 de diciembre de 2022.
 - Resolución de los procesos selectivos: antes del 31 de diciembre de 2024.
- Se establece que la tasa de cobertura temporal se sitúe por debajo del 8% de las plazas estructurales.
- Los procesos selectivos podrán ser negociados en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo establecer relaciones de coordinación a través de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Se establece como sistema de selección por defecto el concurso-oposición y se fija un valor del 40% a la fase de concurso.
- Solo serán ofertadas plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.
- Se acuerdan una serie de compensaciones:
 - Personal interino o personal laboral temporal en activo que no supere el proceso selectivo: compensación de 20 días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de inferiores a un año, hasta el máximo de 12 meses.
 - Personal laboral temporal: compensación consistente en la diferencia entre el máximo de 20 días de salario fijo por año de servicio hasta el máximo de 12 meses y la indemnización por la extinción de su contrato prorrateándose por meses inferiores a un año. Si la indemnización se reconociese a través de la vía judicial se procederá a la compensación de las cantidades.
- No participar en el proceso selectivo de estabilización anulará el derecho a la percepción de la compensación.
- Se establece el deber por parte de las Administraciones Públicas de certificar el número de plazas ocupadas de forma temporal al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.

3. Cuestiones de menor relevancia que plantea el RDL 14/2021, que merecen ser tenidas en cuenta

- Con carácter anual se elaborará un informe de seguimiento de la situación de temporalidad en el empleo público.
- Las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino para cubrir las plazas vacantes que tengan lugar en el ejercicio presupuestario con motivo de jubilaciones. Estas vacantes serán incluidas en la oferta de empleo público del ejercicio en el que accediese el interino, y de no ser así, en el ejercicio siguiente.
- Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever que aquellas personas que no superen el proceso selectivo puedan ser incluidas en bolsas de interinos específicas o bolsas ya existentes cuando hubieren obtenido la suficiente puntuación que establece la convocatoria.
- Los procesos selectivos cuya convocatoria haya sido publicada con anterioridad al RDL 14/2021, seguirán ejecutándose con arreglo a sus respectivas convocatorias. Su resolución deberá finalizar con anterioridad a la fecha de 31 de diciembre de 2024.
- El artículo 1 solo es de aplicación al personal temporal que haya sido nombrado o contratado con posterioridad a la entrada en vigor del RDL 14/2021.
- Se establece una adaptación normativa para del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud.
 - En el plazo de 1 año desde la entrada en vigor tendrá lugar la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud, a lo dispuesto en el artículo 1 del RDL 14/2021 y que modifican el EBEP.
 - En el caso de que transcurrido este plazo no se haya producido ninguna adaptación serán de plena aplicación los preceptos modificados del EBEP.



11. La doctrina judicial más relevante en 2021

1. Sentencia del Tribunal Supremo nº 66/2021, de 20 de enero: baja voluntaria y vicio del consentimiento

No cabe apreciar vicio en el consentimiento en los casos en los que se produce la baja voluntaria del trabajador tras haber sido informado por parte de la empresa de que se han detectado hechos susceptibles de ser sancionados disciplinariamente (y eventualmente generadores de responsabilidad penal).

Adicionalmente: la dimisión con efecto inmediato no admite retractación.

2. Sentencia del Tribunal Supremo nº 163/2021, de 8 de febrero: Telepizza: proyecto Tracker y geolocalización de trabajadores

La implantación de un sistema de organización y control de la actividad laboral que incluya la geolocalización de los trabajadores requiere del cumplimiento de los trámites de información y consulta con la representación de los trabajadores derivados del artículo 64 ET.

Asimismo, la implantación de cualquier medida que puede ser restrictiva de un derecho fundamental de los trabajadores requiere de la superación del triple juicio de proporcionalidad establecido por el Tribunal Constitucional, lo que, en este caso, no sucede al instalarse un sistema de geolocalización en los teléfonos privados y personales de los trabajadores.

3. Sentencia del Tribunal Supremo nº 500/2021, de 6 de mayo: sustitución de huelguistas por mandos intermedios

La empresa es responsable de los actos de sustitución de los trabajadores en huelga realizados por los mandos intermedios, aun cuando sea por propia iniciativa de éstos y sin conocimiento o

aprobación empresarial, siendo irrelevante la mayor o menor repercusión que tales actos de sustitución tengan sobre la propia huelga.

En tales casos, ha de entenderse vulnerado el derecho de huelga por parte de la empleadora.

4. Sentencia del Tribunal Supremo nº 518/2021, de 12 de mayo: Zara: poder de dirección empresarial frente a MSCCT en el contexto del Covid-19

En el contexto de la pandemia del COVID-19, la implantación de una serie de medidas organizativas en materia laboral con carácter temporal derivadas de la normativa excepcional del COVID-19 y que tienen por objeto principal garantizar la seguridad y salud de los trabajadores tiene encaje en el poder de dirección del empresario sin que, en principio, constituyan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

5. Sentencia del Tribunal Supremo nº 580/2021, de 26 de mayo: copia básica de los contratos e información del salario

El deber de entregar copia básica de los contratos a los representantes de los trabajadores (art. 8.4 ET) se entiende cumplido con la entrega de una reproducción literal del contenido de los contratos originales.

Respecto al salario, si en el contrato original no se recoge la cuantía exacta y únicamente se contiene una referencia a lo previsto en el convenio colectivo, la copia básica puede limitarse a reproducirlo sin que sea exigible que se especifique el importe concreto de la retribución.

6. Sentencia del Tribunal Supremo nº 582/2021, de 27 de mayo: Sector Contact Center: descuentos de salario por impuntualidades del trabajador

La impuntualidad injustificada del trabajador en el inicio de la jornada de trabajo permite al empresario realizar descuentos en el salario del trabajador equivalentes al tiempo de servicios no prestado, sin que ello implique incurrir en una multa de haber.

7. Sentencia del Tribunal Supremo nº 617/2021, de 9 de junio: consideración del desplazamiento a cliente como tiempo de trabajo.

Cuando la actividad de la empresa se realiza exclusivamente en el domicilio de los clientes y resulta imprescindible que los trabajadores se desplacen a aquél, los desplazamientos han de estimarse inherentes a la ejecución de la actividad laboral.

Por tanto, el primer desplazamiento de la jornada, que comprende el trayecto desde el domicilio del trabajador hasta el del cliente, ha de ser considerado tiempo de trabajo.

8. Sentencia del Tribunal Supremo nº 810/2021, de 21 de julio: interpretación de la regla antifraude del artículo 51.1 ET en el cómputo de umbrales de despido colectivo.

La regla antifraude de los despidos colectivos prevista en el último párrafo del artículo 51 ET

(“despidos por goteo”) requiere de la existencia de periodos sucesivos de 90 días en los que se produzcan extinciones, sin que resulte admisible tomar como referencia lapsos temporales de mayor duración temporal y que no sean consecutivos en el tiempo.

9. Sentencia del Tribunal Supremo nº 817/2021, de 21 de julio: validez de la prueba de videovigilancia con fines disciplinarios.

A efectos disciplinarios, es válida la prueba de vídeo aun cuando no se haya notificado expresamente al trabajador la existencia de un sistema de grabación, siempre que el mismo sea conocido por aquél (p. ej., por ser notoria la presencia de cámaras en el lugar de trabajo).

Igualmente, no resulta preciso notificar al trabajador la finalidad de dicho sistema de videovigilancia para que las imágenes obtenidas a través de él puedan ser utilizadas como prueba en un procedimiento disciplinario, pues basta con que el trabajador conozca de la existencia de dicho sistema.

10. Sentencia del Tribunal Supremo nº 933/2021, de 23 de septiembre: no superación del periodo de prueba y despido colectivo de hecho.

La extinción por no superación del periodo de prueba de un elevado número de contratos de trabajo constituye un indicio relevante de la existencia de un comportamiento fraudulento empresarial que puede dar lugar a la nulidad de las extinciones si con ellas se superan los umbrales del despido colectivo previstos en el artículo 51 ET.

11. Sentencia del Tribunal Supremo nº 1005/2021, de 13 de octubre: reconocimiento de los hechos y prescripción.

El reconocimiento de los hechos por parte del trabajador no implica per se el inicio del cómputo del plazo de prescripción (dies a quo). Éste sólo comienza una vez el órgano de la empresa con facultades sancionadoras tenga un conocimiento real, completo y cierto de los hechos.



12. Aspectos claves de la reforma laboral



Aspectos claves de la reforma laboral,
la garantía de la estabilidad de empleo
y la transformación del mercado de
trabajo derivados de la entrada en
vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Legal Alert

Diciembre de 2021

kpmgabogados.es
kpmg.es



2 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

El pasado 23 de diciembre de 2021, el Gobierno y los Agentes Sociales alcanzaron, tras meses de negociaciones entre las partes, un acuerdo para la anunciada modernización de las relaciones laborales que ha fructificado en el Real Decreto ley 32/2021 publicado en el BOE de hoy, 30 de diciembre de 2021. Los aspectos más relevantes de la nueva normativa en vigor, **que ha reforzado notoriamente el papel de la negociación colectiva y ha redefinido el modelo de contratación –con la finalidad principal de reducir la temporalidad–**, son los que se detallan a continuación.

Limitación a la contratación temporal y desincentivación de la misma (penalizaciones en la cotización a la Seguridad Social)

La nueva normativa realiza una apuesta firme por la contratación indefinida limitando los supuestos en los que resulta lícito acudir a la contratación temporal. Al respecto, cabe destacar la **supresión de los contratos de obra y servicio, eventual e interinidad** –si bien, los mismos mantendrán su vigencia hasta la finalización de su duración máxima prevista en los mismos de acuerdo con la normativa anterior–.

Desde la presunción del carácter indefinido del contrato de trabajo, sólo se admiten dos supuestos tasados de contratos temporales:

- i. **Contrato por circunstancias de la producción:** destinado a los siguientes supuestos:
 - ✓ **Incrementos ocasionales e imprevisibles y oscilaciones de la actividad que conlleven un desajuste temporal** (duración máxima de 6 meses ampliable hasta 1 año por convenio colectivo).
 - ✓ **Situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada** (duración máxima de 90 días, no continuados, durante el año natural).

ii. **Contrato de sustitución:** esta modalidad contractual permite la contratación de personas trabajadoras para (i) sustituir a otras con reserva de puesto de trabajo y/o (ii) para completar la jornada de aquellas personas trabajadoras en situación de reducción de jornada.

Como novedad, cabe destacar que, en supuestos de sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto, **se permite la prestación de servicios simultánea del sustituto y la persona sustituida por un periodo máximo de 15 días con la finalidad de garantizar el desempeño adecuado del puesto.**

Por último, otra novedad muy importante radica en la **desincentivación a la contratación temporal mediante la inclusión de penalizaciones crecientes a los contratos temporales de corta duración inferiores a 30 días que conllevarán una cotización adicional a la Seguridad Social de 26 euros en la fecha de baja del contrato.**

Impulso del contrato fijo-discontinuo

En estrecha conexión con la limitación a la contratación temporal, otra de las principales novedades del nuevo marco normativo radica en el **impulso que se le otorga al contrato fijo-discontinuo como mecanismo de sustitución de algunas de las extintas modalidades contractuales de duración determinada** (entre otros, del contrato de obra o servicio determinado). Así, **se amplía notablemente el objeto de este tipo de contratos, extendiéndose, entre otros supuestos, a la ejecución de contratos mercantiles y/o administrativos y, asimismo, se posibilita el empleo de esta modalidad contractual en los contratos de puesta a disposición (ETT).**

Es importante destacar que se incluye una previsión normativa respecto al **carácter preferente que tienen personas trabajadoras sujetas a este tipo de contratos para recibir acciones formativas, así como para optar a posibles vacantes de puestos fijos existentes en la Empresa. Lo anterior, responde a la intención de la norma de favorecer la empleabilidad indefinida de este tipo de trabajadores/as**

Asimismo, otro aspecto relevante es el hecho de que en los convenios colectivos puedan establecerse **bolsas de empleo para favorecer la contratación y formación de estas personas trabajadoras durante los periodos de inactividad de las mismas.**

- 3 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Nuevo contrato formativo

Se suprimen las modalidades contractuales de (i) contrato en prácticas, (ii) contrato para la formación y el aprendizaje y (iii) contrato para la formación dual universitaria y se crea el "Contrato Formativo":

- i. **Contrato formativo en alternancia (duración máx. 2 años):** el objeto del mismo radica en compatibilizar la actividad laboral con procesos formativos (FP, estudios universitarios o CEFSNE).
- ii. **Contrato para la obtención de la práctica adecuada al nivel de estudios (duración máx. 1 año):** la finalidad del contrato radica en obtener una práctica profesional adecuada y está dirigido a personas con título universitario o de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente.

Recuperación de la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos: refuerzo de la negociación colectiva

Vuelve a recuperarse la figura de la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos de forma que, **transcurrido un año desde la denuncia y en defecto de acuerdo entre las partes, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.** Asimismo, cabe destacar el **importante impulso que se otorga a los sistemas de mediación como mecanismo de obligatoria aplicación para las partes** en los supuestos en los que haya transcurrido un año desde la denuncia del convenio y sin que se haya alcanzado acuerdo entre las partes.

Limitación prioridad aplicativa convenio de empresa

Otra novedad de calado reside en la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores respecto a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente a otros de ámbito superior. Al respecto, si bien se mantiene el régimen general, **se excluye de dicha prioridad aplicativa al salario base y a los complementos salariales, siendo de aplicación para tales conceptos salariales la regulación establecida en el convenio de ámbito superior.**

Subcontratación: convenio colectivo de aplicación a la contratista y/o subcontratista

En materia de subcontratación, se establece que **el convenio colectivo de aplicación a empresas contratistas y/o subcontratistas será el sectorial correspondiente a la actividad desarrollada u otro si así se determina en la negociación colectiva. Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio éste podrá ser de aplicación en los términos previstos en el artículo 84 del ET.**

Por otro lado, resulta relevante señalar que **el régimen de responsabilidad solidaria derivado de los supuestos de propia actividad permanece inalterado.**

Normativa ERTes e introducción del nuevo Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

En la línea de la normativa aprobada en el contexto de la Covid-19, se introducen algunas novedades, tales como, **(i) la reducción de los plazos del proceso de negociación; (ii) mecanismos de salvaguardas del empleo como requisito para disfrutar de exoneraciones de cotización; (iii) introducción de ERTE por fuerza mayor por impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada como consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad públicas; (iv) obligación expresa de impartir formación a las personas trabajadoras afectadas, etc.**

Por otro lado, se introduce un **nuevo mecanismo red de flexibilidad y estabilización del empleo que, previa autorización del Consejo de Ministros, permitirá a las compañías la solicitud de ERTes de reducción de jornada o suspensión.** Este mecanismo consta de dos modalidades:

- i. **Modalidad cíclica:** supuesto ligado a situaciones en las que concurra una coyuntura económica general que aconseje la adopción de estos mecanismo y cuya duración máxima no excederá del año.
- ii. **Modalidad sectorial:** supuesto concebido para aquellos casos en los que en un sector sean necesarios procesos de recualificación y transición profesional y cuya duración es de 1 año con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una.

Como beneficios ligados a este mecanismo, **las empresas podrán exonerarse parcialmente de cotizaciones a la Seguridad Social** y, asimismo, **las personas trabajadoras afectadas tendrán beneficios en el acceso y cotización de las prestaciones por desempleo.**

Sector de la construcción: modificación del régimen de extinción del contrato adscrito a obras

Se modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la Construcción, disponiendo que en el momento de finalización de la obra a la que se encontraba adscrito el contrato, la Empresa deberá realizar una propuesta de recolocación a la persona trabajadora que, en caso de ser necesario, también conllevará la realización de un proceso de formación.

4 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Sector de la construcción: modificación del régimen de extinción del contrato adscrito a obras (cont.)

Realizada la propuesta empresarial antecitada, **el contrato finalizará (i) si la persona trabajadora rechaza la citada propuesta; (ii) si la cualificación de la persona afectada no resulta adecuada para el nuevo puesto pese a la formación recibida; (iii) por inexistencia de obras en la provincia.**

En el supuesto de finalización del contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a una **indemnización equivalente al 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato**, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

Reforma de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y refuerzo del papel de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

Se establecen **nuevas sanciones** para supuestos relativos al **incumplimiento de la obligación de informar de vacantes a las personas trabajadoras fijas discontinuas, contrataciones durante ERTes, realización de despidos durante la vigencia de ERTes por fuerza mayor o mecanismo RED**, etc.

Otra novedad muy importante es que en el caso de transgresión de modalidades de contrato de duración determinada y temporales, así como de los contratos de puesta a disposición, cada contrato conllevará la imposición de una sanción a diferencia de la regulación anterior que preveía una única sanción para todas las infracciones contractuales que hubieran podido ser cometidas por una empresa.

Asimismo, **se refuerza notablemente el papel de la Inspección de Trabajo**, dotándole de una mayor número de medios de comprobación y de amplias competencias, para velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales empresariales con especial incidencia, entre otras materias, en lo concerniente a la contratación temporal y al régimen de exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social en supuestos de ERTes o mecanismo red.

Principales materias inalteradas en la nueva normativa en vigor: indemnizaciones por extinción del contrato, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, configuración causas objetivas de despido y procedimientos de despido colectivo y descuelgue de convenio colectivo.

Resulta necesario también resaltar que, finalmente y pese a ser materias cuya posible modificación se abordó en las distintas negociaciones mantenidas por las partes, el nuevo marco normativo no implica la modificación de la regulación actual de, entre otras, las siguientes materias:

- i. Régimen indemnizatorio aplicable en las extinciones del contrato de trabajo.
- ii. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- iii. Definición legal de las causas de despido objetivo.
- iv. Procedimiento de despidos colectivos y descuelgue de convenio colectivo.



Análisis comparado nueva normativa en vigor vs legislación anterior

6 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	
Materia	Regulación anterior
Art. 11 ET (Contratos formativos)	<p>❖ Dos modalidades de contratación: contrato para la formación y el aprendizaje y contrato en prácticas.</p> <p>a) Para la formación y el aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objeto: la cualificación profesional en régimen de alternancia (actividad laboral retribuida con actividad formativa en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo). ▪ Destinatarios: mayores de 16 y menores de 25 años, sin cualificación profesional reconocida (sin límite de edad en caso de discapacidad o exclusión social). ▪ Duración: mínima 1 año, máxima 3 años (modulable por convenio entre 6 meses y 3 años). ▪ Tiempo trabajo efectivo: no más de 75%, primer año, o 85%, segundo y tercer año. ▪ Prohibición de horas extraordinarias, trabajos nocturnos y trabajo a turnos. ▪ Retribución: según convenio, nunca inferior al SMI (proporción trabajo efectivo). <p>b) Contrato en prácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objeto: para obtener práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados (título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficiales equivalentes). ▪ Ámbito temporal: Dentro de los 5 años, o 7 años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a finalizar los estudios. ▪ Duración: no inferior a 6 meses ni mayor de 2 años ▪ Periodo de prueba: máx. 1 mes (titulados grado medio o con certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2). Máx. 2 meses si con título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3. ▪ Retribución: la fijada en convenio colectivo. En su defecto, no inferior al 60% o al 75%, primer o el segundo año del salario fijado en convenio para mismo o equivalente puesto.
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <p>❖ Se suprimen las modalidades contractuales de (i) contrato en prácticas, (ii) contrato para la formación y el aprendizaje y (iii) contrato para la formación dual universitaria y se crea el “Contrato Formativo” con dos modalidades:</p> <p>a) Contrato formativo en alternancia</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objeto: compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos (FP, estudios universitarios o CEFSE) ▪ Destinatarios: quienes no tengan titulación para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional o quienes tengan otra titulación siempre que no tuvieran contrato formativo. ▪ Edad máxima: 30 años ▪ Contenido del contrato: necesidad de formación teórica y práctica. ▪ Duración del contrato: mínimo 3 meses y máxima de 2 años. Los concertados por duración inferior a máxima legal sin obtención de título, certificado o acreditación, son prorrogables hasta su obtención sin que puedan superar 2 años. Retribución: 60% durante el primer año y 75% durante el segundo para el puesto correspondiente a las funciones desempeñadas y en ningún caso inferior al SMI. ▪ Limitaciones: <ul style="list-style-type: none"> ➢ El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con actividades formativas. Será de un máximo del 65% el primer año y del 85% el segundo año de la jornada máxima prevista en convenio colectivo. ➢ El contrato no puede celebrarse si el trabajador ha desempeñado actividad en la misma empresa más de 6 meses. ➢ Prohibición de horas complementarias, h. extraordinarias, trabajos nocturnos, trabajos a turnos salvo si las actividades formativas no se realizan en otros periodos. ➢ Prohibición de periodo de prueba. <p>b) Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Objeto: realizar un trabajo que permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o formación. ▪ Destinatarios: quienes tengan título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, master profesional o certificado del sistema de formación profesional, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas ▪ Duración del contrato: mínimo 6 meses y máxima de 1 año. ▪ Periodo de prueba: Máximo 1 mes. ▪ Retribución: la correspondiente según el convenio colectivo al puesto ocupado y en ningún caso inferior al SMI. <p>❖ Normas comunes a los contratos formativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Han de formalizarse por escrito e incluir el plan formativo. - Empresas con ERTE o en el mecanismo RED no pueden sustituir a los afectados por contratados en formación. - Se prohíbe segundo período de prueba y el contrato formativo computa para antigüedad en la empresa. - Contratos formativos en fraude de ley o con incumplimiento de obligaciones formativas: se entienden contratos indefinidos de carácter ordinario.

- 7 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	
Materia	Regulación anterior
Modificación artículo 15 ET (Contratos temporales)	<p>Contratos de duración determinada:</p> <p>a) <u>Obra o servicio determinados</u>: Duración máx. 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo sectorial. Transcurridos estos plazos: adquisición condición de fijo.</p> <p>b) <u>Circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa</u>: Duración máx. 6 meses, dentro periodo de 12 meses, modificable por c. sectorial (límite máximo 12 meses).</p> <p>c) <u>Sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo</u>.</p> <p>Encadenamiento máximo: para un mismo trabajador, el periodo máximo de encadenamiento era de periodo de 24 meses en un periodo de 30 meses.</p>
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <p>❖ Supresión de las modalidades contractuales de duración determinada (obra y servicio, eventual e interinidad).</p> <p>❖ Presunción general de que el contrato de trabajo lo es por tiempo indefinido. Sólo se admiten dos supuestos de temporalidad:</p> <p>a) Contrato por circunstancias de la producción: por un incremento ocasional e imprevisible o por las oscilaciones (incluidas las derivadas de las vacaciones anuales) que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET (contrato fijo-discontinuo).</p> <p>Duración: máximo 6 meses, ampliable a 1 año por convenio colectivo sectorial. Si la duración inicial es inferior a la máxima, se puede prorrogar por una sola vez.</p> <p>Cuando se celebre para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, la duración será de 90 días dentro del año natural, que podrán ser trabajados de manera no continuada.</p> <p>Límites: No es causa del contrato de circunstancias de producción previsible la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.</p> <p>b) Contrato para la sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El contrato deberá indicar el nombre del sustituido y la causa de sustitución. También puede celebrarse para completar la jornada reducida de otro trabajador o para la cobertura de vacante durante proceso de selección o promoción (en este último caso, por un máximo 3 meses o plazo inferior fijado por convenio colectivo). ▪ El contrato puede comenzar hasta 15 días antes de que se produzca la ausencia del trabajador sustituido. <p>❖ Límites a la contratación temporal fraudulenta: adquirirán la condición de fijos los trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Cuyos contratos temporales incumplan las previsiones del nuevo artículo 15 ET. ➢ Que no sean dados de alta en la SS tras el periodo de prueba adquirirán la condición de fijos. ➢ Que hayan sido contratados más 18 meses dentro de un periodo de 24 meses, para el mismo o distinto puesto en la empresa o grupo por uno o más contratos por circunstancias de la producción.

- 8 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	
Materia	Regulación anterior
Modificación artículo 16 ET (Contrato fijo discontinuo)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ El contrato se contempla para trabajos de carácter fijos-discontinuos, que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Ampliación de los supuestos para la celebración del contrato fijo-discontinuo: trabajos (i) de naturaleza estacional; (ii) vinculados a actividades productivas de temporada; (iii) que siendo prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos; y (iv) prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa (fijo discontinuo por contrata). Adicionalmente, cabe destacar que se recoge la posibilidad expresa de emplear esta modalidad contractual en la concertación de contratos de puesta a disposición (ETT). ❖ Aspectos más relevantes: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Llamamiento por criterios objetivos y formales, fijado en Convenio o acuerdo de empresa. Debe constar por escrito y ser notificado al trabajador. ▪ Traslado a RLT al inicio del ejercicio de las previsiones de llamamiento anual o semestral y datos de altas efectivas. ▪ Los convenios colectivos sectoriales podrían regular la posibilidad de <ul style="list-style-type: none"> ✓ Celebrar a tiempo parcial los contratos fijos-discontinuos. ✓ Establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento. ▪ Antigüedad: se tendrá en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo efectivo de prestación de servicios. ▪ Obligación de información a los trabajadores y RLT sobre vacantes fijas ordinarias. ❖ Fijo discontinuo por contrata: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Los periodos de inactividad sólo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. ▪ Los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas que, en defecto de previsión convencional, será de 3 meses.
Modificación artículo 42 ET (subcontratación)	<p style="text-align: center;">Regulación anterior</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el que resulte de aplicación a dichas empresas.
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ El convenio colectivo de aplicación a empresas contratistas y/o subcontratistas será el sectorial correspondiente a la actividad desarrollada u otro si así se determina en la negociación colectiva. ❖ Cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio éste podrá ser de aplicación en los términos previstos en el artículo 84 del ET.

- 9 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	
Materia	Regulación anterior
Modificación art. 47 ET (ERTEs)	<p>ERTE por causas ETOP (económicas, técnicas, productivas, organizativas o productivas) o por fuerza mayor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ No vinculados expresamente a situaciones de carácter temporal, sino meramente objetivas o de fuerza mayor. ➤ Plazos de tramitación más extensos. ➤ Imposibilidad de prorrogarlo (al concluir su vigencia, ha de negociarse uno nuevo). ➤ Reducción de jornada de entre el 10% y el 70%. No existe prioridad de la reducción de jornada sobre la suspensión de contratos. ➤ No se exige el mantenimiento del empleo durante seis meses a fin de conservar las bonificaciones disfrutadas.
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Los ERTE deberán basarse en causas ETOP de carácter temporal. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acortamiento de plazos en su tramitación: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Periodo de consultas de máximo 7 días en empresas con <50 empleados. ➤ El plazo para constituir la comisión representativa pasa de 7 a 5 días. ➤ En caso de no existir RLT, el plazo para constituir la comisión representativa pasa de 15 a 10 días. ▪ En caso de uso injustificado de ERTE, además del reintegro de las prestaciones se condenará al ingreso de las diferencias de cotización a la SS. ▪ Durante la vigencia del ERTE se puede prorrogar el mismo previo período de consultas de máximo de 5 días, comunicado la decisión empresarial a la autoridad laboral en el plazo de 7 días. ❖ Nuevo ERTE por fuerza mayor de carácter temporal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se solicita a la autoridad laboral con medios de prueba (la fuerza mayor debe ser constatada por la AL) y simultánea comunicación a la RLT. ▪ La AL resuelve en el plazo de 5 días desde la solicitud constatando o no la existencia de fuerza mayor. En caso de no resolver hay silencio positivo. ▪ Mismo procedimiento que los ERTE ETOP con las especialidades señaladas respecto a la necesidad de acreditar la existencia de la fuerza mayor + no carácter preceptivo del informe ITSS. ❖ Normas comunes ERTE ETOP y ERTE por fuerza mayor temporal: <ul style="list-style-type: none"> ▪ La reducción de jornada continuará siendo de entre el 10% y el 70%. Prioridad de reducción de jornada sobre la suspensión de contratos. ▪ En la notificación de la decisión a la AL se deberá indicar: tipo de medida, periodo de aplicación y número de afectados. ▪ Posibilidad de desafectar y afectar en función de las circunstancias previa información a la RLT y comunicación al SEPE. ▪ Prohibición de horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad, nuevas contrataciones laborales salvo que nadie en plantilla pueda realizar la actividad externalizada u objeto de nueva contratación. ▪ Bonificaciones en la cotización sujetas al compromiso de mantenimiento del empleo durante seis meses.
Materia	Novedad introducida
Nuevo artículo 47 bis (Mecanismo Red)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Creación de este mecanismo que, previa autorización por el Consejo de Ministros, permitirá solicitar ERTes de reducción de jornada o suspensión. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Modalidad cíclica: cuando la coyuntura económica general lo aconseje (máx. 1 año) ➤ Modalidad sectorial: cuando en un sector sean necesarios procesos de recualificación y transición profesional (duración de 1 año con posibilidad de dos prórrogas de 6 meses cada una). <p>Se rigen por las normas de los ERTes previstas en el artículo 47 ET, salvo algunas especialidades.</p>
Modificación art. 49, 84.2, 86 ET	<p style="text-align: center;">Regulación anterior</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Reglas de aplicación del convenio colectivo: prioridad del convenio de empresa respecto de los de ámbito superior. ❖ Vigencia del convenio colectivo: transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya pactado nuevo convenio, aquél pierde su vigencia, salvo pacto en contrario. En tal supuesto se aplica, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior de aplicación.
	<p style="text-align: center;">Regulación actual</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Causas de extinción del contrato: se suprime la finalización de la obra o servicio objeto de contrato como causa de extinción, al haber desaparecido el contrato de obra y servicio. ❖ Reglas de aplicación del convenio colectivo: se mantiene la prioridad del convenio de empresa respecto de los de ámbito superior, excepto en lo que se refiere a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, donde prevalecerá el convenio de ámbito superior. ❖ Vigencia del convenio colectivo: se vuelve a introducir la ultraactividad de los convenios colectivos transcurrido un año de su denuncia sin acuerdo (es decir, el convenio colectivo denunciado mantendrá su vigencia).

- 10 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores	
Materia	Novedad introducida
Modificación D.A. 20ª y creación D.A. 25ª, 26ª y 27ª	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Bonificaciones cuotas SS: se modifican las reducciones de cuotas de los contratos con personas con discapacidad y en los contratos formativos y se atribuye el control de las bonificaciones a la Inspección de Trabajo. ❖ Evaluación de los resultados del Real Decreto-ley 32/2021: el Gobierno efectuará una evaluación de los resultados obtenidos por las medidas previstas en el Real Decreto-ley 32/2021, mediante el análisis de los datos de contratación temporal e indefinida en enero del año 2025. ❖ Acciones formativas durante el ERTE: se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras ❖ Acceso a la información de los ERTE: se regula el acceso a los datos de los ERTE por la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción	
Materia	Novedad introducida
Modificación de la disposición adicional tercera de la ley	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se introduce la extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción, como forma particular de extinción contractual, que no es aplicable al personal de estructura. ❖ La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación. ❖ El concepto de finalización de las obras y servicios se entenderá referido a (i) la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollado; o (ii) la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada; o (iii) la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad. ❖ Realizada la propuesta de recolocación, el contrato se extinguirá ante el rechazo del trabajador, su recolocación, la cualificación inadecuada tras el proceso de recualificación o la inexistencia de obras en la provincia. En los supuestos (ii) y (iii) deberá mediar un preaviso de 15 días. ❖ La extinción del contrato deberá ser notificada a la RLT con 7 días de antelación y dará derecho al trabajador a una indemnización del 7% calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato, o la superior establecida por el Convenio General del Sector de la Construcción.

- 11 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Real Decreto-ley 32/2021: Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social	
Materia	Novedad introducida
Modificación artículo 151	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. ❖ Esta cotización adicional no será de aplicación a los contratos celebrados con personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución
Introducción D.A. 40ª	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se atribuye a la Inspección de Trabajo el control sobre la correcta aplicación de las exenciones en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.
Introducción D.A. 42ª	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se establece un procedimiento único, a desarrollar reglamentariamente, por el cual las empresas puedan, mediante una sola comunicación, informar al SEPE y a la TGSS el inicio y finalización de los períodos de suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción temporal de jornada de trabajo de los trabajadores afectados por un ERTE.
Además: Nuevo art. 153 bis y modificación arts. 267, 273 Nuevas D.A. 39ª, 41ª	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Contenido de estas novedades: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se regula la cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato. ▪ Se añade como situación legal de desempleo la extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora perteneciente al sector de la construcción. ▪ Se suprimen como causas para la extinción del contrato las relacionadas con el contrato de obra y servicio y se añaden las relativas a la extinción del nuevo contrato por circunstancias de la producción y al nuevo contrato de sustitución. ▪ Se reconoce como situación legal de desempleo el período de inactividad del trabajador fijo-discontinuo. ▪ Se regulan las medidas y los beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y a los Mecanismos RED.
Nuevo apartado 7 en el artículo 9 de la Ley	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se regula el crédito para la financiación de acciones en el ámbito de la formación programada de los trabajadores afectados por ERTE o los mecanismos RED, en función del tamaño de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> ▪ De 1 a 9 personas trabajadoras: 425 euros por persona. ▪ De 10 a 49 personas trabajadoras: 400 euros por persona. ▪ De 50 o más personas: 320 euros por persona.

- 12 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Real Decreto-ley 32/2021: modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social	
Materia	Regulación anterior
Modificación de los artículos 6, 7, 8, 18 y 19	❖ Inexistencia de previsión expresa de sanción individual por cada infracción relativa a la contratación temporal/contratos de puesta a disposición fraudulentos (ello daba lugar a que ante la constatación de varios contratos temporales fraudulentos, se pudiera imponer una única infracción).
	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Se pasa a sancionar el no informar de vacantes a los trabajadores con contrato formativo o fijo-discontinuo. ➤ Se establece que, en el caso de transgresión de modalidades de contrato de duración determinada y temporales por su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legalmente, se entienda cometida una infracción y se imponga una sanción por cada trabajador en el que se observen esas infracciones. ➤ Se sanciona la realización de nuevas contrataciones infringiendo la prohibición de realizarlas durante un ERTE. ➤ Se sanciona la realización de ERTE por fuerza mayor temporal o derivados del mecanismo RED sin seguir el procedimiento establecido. ➤ Se considerará una infracción por cada trabajador afectado por contratos de puesta a disposición fraudulentos.
Incorporación nuevos apartados 7.14, 8.20, 18.2 f) y 19.2 g)	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Se considerará una infracción por cada persona contratada incumpliendo la prohibición de contratar durante los ERTE. ❖ Se sancionará el establecimiento de nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo la prohibición de hacerlo durante los ERTE. ❖ Se sancionará la formalización de contratos de puesta a disposición sin realizar la preceptiva evaluación de riesgos.
	<p style="text-align: center;">Novedad introducida</p> <p>A fin de recoger las sanciones previstas para las nuevas infracciones introducidas por este Real Decreto-ley, se incluye el siguiente precepto:</p> <p>“Las infracciones graves señalada en los artículos 7.2, 7.14, 18.2.c), 19.2.b) y 19.2.e) se sancionarán con la multa siguiente: en su grado mínimo, de 1.000 a 2.000 euros; en su grado medio, de 2.001 a 5.000 euros y, en su grado máximo, de 5.001 a 10.000 euros.”</p>
Incorporación nuevo párrafo g) al art. 40.1	



Régimen transitorio

- 14 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Régimen transitorio (principales materias)

- ❖ **Disposiciones Transitoria 3ª: Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados antes del 31 de diciembre de 2021.**
 - Se establece que **los contratos eventuales, los contratos de obra y servicio, los contratos de interinidad y los contratos formativos que actualmente se encuentran en vigor conforme a la regulación previa a la entrada en vigor de este real decreto-ley, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en dicha redacción previa.**
- ❖ **Disposición Transitoria 4ª: Régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022**
 - Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se hayan concertado y su duración no podrá ser superior a seis meses.
- ❖ **Disposición Transitoria 5ª: Régimen transitorio sobre límites al encadenamiento de contratos**
 - Los límites máximos de encadenamiento de contratos temporales serán de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir de la entrada en vigor de la norma.
 - Respecto a los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo previsto en el artículo 15.5 ET, se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-ley.
- ❖ **Disposición Transitoria 6ª: Aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores prevista en esta norma.**
 - Se contempla la **aplicación transitoria de la modificación del artículo 84 ET** (reglas de aplicación del convenio colectivo): **la nueva normativa resultará de aplicación a aquellos convenios colectivos publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la publicación de esta norma en el BOE.**
 - Se establece que la modificación operada en el art. 84 ET no podrá dar lugar a la compensación, absorción o desaparición de las condiciones o derechos más beneficiosos de los que vinieran disfrutando los trabajadores.
 - **Se otorga un plazo de adaptación de los convenios a la reforma del art. 84 ET de seis meses desde que la misma resulte de aplicación.**
- ❖ **Disposición Transitoria 7ª: Régimen aplicable a los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley**
 - Los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de la nueva norma, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el nuevo real decreto-ley.
- ❖ **Disposición Transitoria 9ª: Irretroactividad en materia sancionadora**
 - Se establece la irretroactividad en materia sancionadora respecto de las infracciones y cuantías introducidas en la nueva norma.
- ❖ **Disposición Final 1ª: Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se Regulan las empresas de trabajo temporal.**
 - Se permite a las ETT la celebración de contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición.
- ❖ **Disposición Final 8ª: Entrada en vigor**
 - La entrada en vigor del Real Decreto-ley tendrá lugar el mismo día de publicación en el BOE. No obstante, entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE:
 - ✓ La modificación del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (contratos formativos).
 - ✓ La modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (contratos temporales), sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria tercera.
 - ✓ La modificación del artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (contratos fijos-discontinuos).
 - ✓ La nueva disposición adicional cuadragésima primera de la Ley General de la Seguridad Social por la cual se introduce el Mecanismo RED regulado en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - ✓ Los apartados 2 y 3 de la disposición derogatoria única.



Disposiciones derogadas

- 16 Aspectos claves de la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021

Disposiciones derogadas

- ❖ Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley.
- ❖ Quedan derogados expresamente el artículo 12.3, los apartados 1 y 2 de la disposición adicional decimoquinta, **la disposición adicional decimosexta, la cual venía referida al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en el sector público**, y la disposición adicional vigesimoprimera del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares-.
- ❖ Quedan derogadas las disposiciones referidas a los contratos temporales previstos en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción del precepto previa a la entrada en vigor del apartado tres del artículo primero, contenidas en cualquier norma del ordenamiento jurídico y, en particular, en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- ❖ Queda derogada la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo



13. Todo sobre la reforma laboral: novedades en contratos, sanciones, ERTe y más



JAVIER HERVÁS
Socio responsable del área laboral
de KPMG en España



ÁLVARO RODRÍGUEZ DE LA CALLE
Director en el área laboral
de KPMG Abogados

El 30 de diciembre de 2021 se ha publicado en el BOE el 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.

Los aspectos más sustanciales de la reforma se encuentran en la **restricción de la temporalidad**, en especial, mediante la modificación de la regulación de los contratos temporales del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET); en la subcontratación (artículo 42 ET); y en la limitación de las materias sobre las que el convenio de empresa cuenta con prioridad aplicativa (artículo 84.2 ET).

Aun cuando no goza de ese carácter sustancial, este decreto-ley les dedica un amplio espacio a las medidas temporales de ajuste de plantilla, tendentes a la **superación de situaciones más o menos coyunturales, mediante reducciones de jornada y suspensiones de contratos**.

La reforma laboral trae restricciones de la temporalidad.

Sobre los contratos temporales, en la nueva redacción del artículo 15 ET, únicamente se contemplan **dos contratos**: el contrato por circunstancias de la producción y el contrato de sustitución.

Dado que **este último presenta el mismo régimen jurídico que el de interinidad** (con el principal cambio de la posibilidad de convivencia del sustituto y el sustituido, para propiciar una adecuada sustitución, y con un máximo de 15 días), no presenta **ninguna novedad** reseñable.

En cambio, el contrato por circunstancias de la producción sí presenta novedades significativas, respecto al eventual por circunstancias de la producción con el que guarda semejanzas.

La gran novedad de esta reforma se encuentra en la restricción de la temporalidad mediante la limitación del número de contratos y su duración, el veto de la temporalidad por puesto y el incremento de las sanciones.

Este contrato permite su formalización por dos causas (es decir, comprendería dos contratos). La primera, se concibe, a su vez, tanto para el incremento ocasional e imprevisible, como para las oscilaciones -incluidas las vacaciones- que, aun tratándose de actividad normal de la empresa, **generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere**, siempre que no responda a los supuestos de temporada previstos para los contratos fijos-discontinuos. Su duración máxima se establece en 6 meses, ampliable a 6 meses más por convenio sectorial.

Un aspecto novedoso de este contrato, a diferencia del eventual que sustituye, y a salvo de lo que se señalará sobre el plazo de conversión objetiva en indefinido, es que **no cuenta con un marco temporal de referencia en el que se deben desarrollar los 6 meses de duración**. Por tanto, se pueden presentar, como causas perfectamente habilitantes para suscribir este contrato, incrementos u oscilaciones de actividad **de forma consecutiva**.



La segunda causa para formalizar este contrato radica en la atención de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, sin que se pueda recurrir a la utilización de este contrato un máximo de 90 días en el año natural. Este contrato, que sí cuenta con el marco temporal de referencia del año natural, está dirigido para **incrementos de actividad, propios y característicos, del turismo y hostelería.**

Sin perjuicio de lo anterior, la gran novedad de la regulación de estos contratos temporales se encuentra, como se ha avanzado, en los efectos del cumplimiento del plazo previsto para la concatenación de contratos, **cuya mera superación convierte una relación laboral temporal en indefinida.**

Conforme establece el artículo 15.5 ET, si una empresa suscribe con un trabajador dos o más contratos por circunstancias de la producción, que conlleve una prestación efectiva de servicios superior a 18 meses, y en un periodo de 24 meses, el trabajador adquirirá la condición de fijo. Es decir, **para estos contratos, ya no debemos estar a los 24 meses en 30 meses, sino a los 18 meses en 24 meses.**

¿Qué es el veto de la temporalidad por puesto?

Si esta modificación ya presenta entidad, resulta especialmente trascendente la introducción de lo que podríamos denominar **el veto de la temporalidad por puesto.**

Ahora, si un puesto de trabajo ha estado ocupado, con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción (incluidos los formalizados con ETT), el trabajador que lo ocupe gozará de la condición de indefinido. De este modo, **se ha establecido legalmente una referencia para identificar puestos estructurales.**

En otras palabras, ahora se sigue la trazabilidad de la temporalidad -para atajarla- **no sólo desde el trabajador, sino también desde el puesto.**

Nuevas sanciones a la temporalidad

Otra novedad que presenta la regulación de los contratos temporales se asienta en la **represión de su incumplimiento.** Este Real Decreto-ley 32/2021 modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, considerando **una infracción por cada trabajador parte de contrato temporal indebidamente formalizado** (artículo 7.2), y con

unas cuantías en importe de **1.000 a 10.000€** (artículo 40.1.g). De forma correlativa, se adecúan a estas características del tipo infractor y cuantía de las sanciones, las previstas para los contratos de puesta a disposición suscritos con ETT.

Por último, se penalizan los contratos temporales de **duración inferior a 30 días** (anteriormente, los de 5 días de duración) **con una cotización adicional**, constituida por el resultado de multiplicar por tres la cuota obtenida de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General, el tipo de cotización a cargo de la empresa por contingencias comunes.

Novedades en los contratos formativos y en los contratos fijos-discontinuos

Junto a estos institutos, pero íntimamente vinculados a la temporalidad, la reforma también afecta al régimen jurídico de los contratos formativos (artículo 11 ET) y a los contratos fijos-discontinuos (artículo 16 ET).

Los primeros, los formativos, cambian su denominación por **contrato de formación en alternancia** (anterior contrato para la formación y el aprendizaje) y **el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional** (anterior contrato de trabajo en prácticas). El contrato de formación en alternancia se podrá suscribir con trabajadores **de hasta 30 años, tendrá una duración de 3 meses a 2 años, y su salario será el fijado en convenio, y en su defecto, se corresponderá con el 60% y el 75% del salario establecido en convenio** para el grupo profesional, durante el primer y segundo año, respectivamente.

Respecto al contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, tendrá una **duración mínima de 6 meses y máxima de 1 año**, y la retribución será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos, o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas; operando como límite **la retribución establecida para el contrato para la formación en alternancia**, ni al Salario Mínimo

Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los contratos formativos pasan a denominarse “de formación en alternancia” y los contratos de trabajo en prácticas pasan a ser contratos formativos para la obtención de la práctica profesional y tendrán una duración máxima de 2 y 1 año, respectivamente

En cuanto a los fijos-discontinuos, esta reforma pretende la **reconducción de prestaciones de servicios temporales recurrentes, hacia el acogimiento de esta modalidad contractual**. Así, este contrato se concertará para la realización de trabajos de naturaleza **estacional o vinculados a actividades productivas de temporada**, para el desarrollo de trabajos que sean de prestación intermitente, pero con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados; así como para el desarrollo de trabajos en el marco de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Esta apuesta por la consolidación estructural en la gestión empresarial de este contrato supone **que la antigüedad se calcule ahora teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral**, y no el tiempo de prestación efectiva de servicios.

Subcontratación de obras y servicios.

Por otra parte, este Real Decreto-ley modifica la regulación de la subcontratación, en concreto, lo referente al **convenio de aplicación**. De este modo, se aplicará el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, o el sectorial que pueda resultar de aplicación; salvo si la empresa contratista o subcontratista cuenta con convenio de empresa, en cuyo caso resultará de aplicación este.

Todo ello sin perjuicio de la aplicación de las reglas de concurrencia de convenios -y prioridad aplicativa- del artículo 84 ET.

En materia de subcontratación, la determinación del convenio colectivo que resultará de aplicación será, a buen seguro, una fuente de conflictividad y litigiosidad

Dado que la norma no precisa -o distingue- que se trata de supuestos de contratación de la propia actividad, esta disposición parece apuntar que **resultaría de aplicación en todos los casos de contratación y subcontratación.**

En este punto, hubiera sido deseable, en aras de la seguridad jurídica, haber contemplado legalmente los elementos que denotan la propia actividad, precisar el efecto liberatorio de responsabilidad del certificado por descubierto por cuotas, así como el cómputo y naturaleza de los periodos de responsabilidad solidaria en materia salarial y de Seguridad Social.

Prioridad aplicativa de convenios de empresa.

En cuanto a la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, el Real Decreto-ley 32/2021 suprime la prioridad en materia salarial, así como, de hecho, la posible adaptación en el ámbito de la empresa de los supuestos de utilización de contratos temporales.

No obstante, se mantiene la prescripción, en el apartado f) del artículo 84.2 ET, por la cual, por convenio o acuerdo colectivo sectorial, de ámbito estatal o autonómico, se pueden disponer otras materias con prioridad aplicativa en el seno de la empresa; por lo que es posible que, por esta vía, se **permita otorgar tal prioridad a las cuestiones salariales en los convenios de empresa incluidos en el ámbito de aplicación de estos convenios sectoriales.**

Se elimina de la ley la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial y en la adaptación de las modalidades contractuales, pero se mantiene la posibilidad de que el convenio sectorial establezca materias con prioridad en la empresa frente al convenio de ámbito superior.

Medidas de ajuste temporal de plantillas: ERTES y Mecanismo RED.

Por último, en cuanto a las medidas de ajuste temporal de empleo, este decreto-ley **amplía la regulación de los ERTES**, así como crea una figura denominada Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Sobre los primeros, la novedad consiste en **incorporar a la legislación ordinaria** el tratamiento jurídico de los supuestos de fuerza mayor de impedimento o limitación de la actividad de la pandemia, y que se contemplaron por primera vez en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre.

En cuanto al Mecanismo RED, se establece para que las empresas **puedan solicitar medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo por razones económicas**, pero que precisa de su activación previa por el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, previo informe de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos. Descontada su acusada complejidad, se puede reseñar que contiene una regulación que recuerda, en gran medida, a los **planes de reconversión industrial que se adoptaron conforme a la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización.**

DEL LABERINTO AL 30: LO QUE DEBES SABER PARA LLEGAR A LA META

Atendiendo a la entrada en vigor secuencial de determinados aspectos de la reforma, y por su destacada trascendencia, se exponen a continuación los **hitos temporales que deben tener en consideración las empresas para proceder a un adecuado cumplimiento de la norma**.

Con carácter general, el Real Decreto-ley 32/2021 **entra en vigor el día 31 de diciembre**.

Sin embargo, la regulación de los contratos formativos (artículo 11 ET), la regulación de los contratos temporales (artículo 15 ET), la regulación de los contratos fijos-discontinuos (artículo 16 ET), las medidas contenidas en el Mecanismo RED, y las reglas de cotización de los contratos formativos en alternancia, entrará en vigor **el día 30 de marzo de 2022**.

No obstante lo anterior, el régimen transitorio que establece la norma es el siguiente:

- Los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje vigentes a la entrada en vigor de la norma, mantendrán la duración máxima **establecida en la regulación anterior** (DT. 1ª).
- Los contratos para obra y servicio determinado y los contratos fijos de obra celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, **mantendrán la duración máxima establecida en la regulación anterior** (DT. 3ª.1).
- Los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, y los contratos de interinidad **en vigor a fecha de 30 de diciembre de 2021, se regirán hasta su duración máxima por lo establecido en la regulación anterior** (DT. 3ª. 2).
- Los contratos para obra y servicio determinado, y los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022, tendrán **una duración máxima de 6 meses** (DT. 4ª).
- En cuanto al plazo de *18 meses en 24 meses* previsto para el encadenamiento de contratos, será **de aplicación a los contratos de trabajo suscritos a partir del 30 de marzo de 2022**. Sin embargo, para los contratos suscritos con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del período y del plazo de *18 meses en 24 meses*, **se tomará en consideración sólo el contrato vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley 32/2021, esto es, el 31 de diciembre de 2021** (DT. 5ª).
- En virtud del principio de irretroactividad en materia sancionadora, las infracciones cometidas con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley **se sancionarán conforme a las cuantías vigentes con anterioridad a dicha fecha** (DT. 9ª).
- Respecto a la supresión de la preferencia aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, los convenios de empresa se mantendrán en vigor hasta que expire su vigencia y, en todo caso, hasta el plazo máximo del 31 de diciembre de 2022; contando, desde esa fecha, **con un plazo de 6 meses para adaptarse a este régimen**. Ello no podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras (DT.6ª).
- A los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, ya les resultará de aplicación la ultraactividad (DT. 7ª).
- Los ERTES por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, regulados en el Real Decreto-ley 18/2021, **seguirán rigiéndose por esta regulación hasta el día 28 de febrero de 2022** (DA. 3ª).



Contacto



Javier Hervás

Socio responsable del área Laboral
KPMG Abogados

T. +34 91 456 59 33

M. +34 638 922 609

E. jhervas@kpmg.es



Álvaro Mª Rodríguez de la Calle

Director en el área Laboral
KPMG Abogados

T. +34 91 456 34 00

M. +34 608 381 329

E. alvaromariarodriguez@kpmg.es



CONFEDERACIÓN
EMPRESARIAL
DE MADRID
CEOE

kpmgabogados.es

© 2022 KPMG Abogados S.L.P., sociedad española de responsabilidad limitada profesional y firma miembro de la organización global de KPMG de firmas miembro independientes afiliadas a KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Limited, sociedad inglesa limitada por garantía.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.