

Novedades Laboral



Newsletter 2º trimestre 2021

Julio 2021

NOVEDADES

Ley de trabajo a distancia

Sanciones por infracciones laborales

Obligación de informar sobre los algoritmos

Desplazamiento de trabajadores

Nueva guía sobre protección de datos

Prórroga hasta 30.09.2021 de los ERTE

Novedades judiciales relevantes

- > Justificación de modificación de condiciones de trabajo en casos conciliación
- > Validez del Plan de Igualdad
- > Obligación de compensar los gastos del teletrabajo
- > Sector de la construcción – dudas sobre la validez del contrato fijo de obra

Próximas novedades

- > Reforma Laboral
- > Pacto de Toledo: reforma de las pensiones



LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

La regulación del **teletrabajo**, aprobada en septiembre por el Real Decreto-Ley 28/2020, ha culminado su tramitación parlamentaria mediante la [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#). La nueva Ley **no introduce novedades significativas** respecto de la regulación inicial, por lo que, con carácter general, siguen siendo válidas las consideraciones sobre el trabajo a distancia del [Legal Flash RDL 28/2020](#).

SANCIONES POR INFRACCIONES LABORALES

A partir del **1 de octubre de 2021**, se **incrementan** los importes de las **sanciones** laborales previstas, en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

La [Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia](#), actualiza la cuantía de las sanciones, que no habían sido objeto de revalorización desde el año 2000, en una proporción casi lineal y que se aproxima a un **incremento** general del **20%**.

Conforme a la norma aprobada, **solo** las infracciones que hayan sido cometidas con **posterioridad** al **1 de octubre** podrán ser sancionadas con las **nuevas cuantías**. Por tanto, los **expedientes sancionadores en curso**, que correspondan a infracciones cometidas **antes** de la entrada en vigor de esta Ley, se sancionarán con las **cuantías anteriores**.

Esta actualización impedirá que el importe de las sanciones quede demasiado reducido y, por tanto, resulte poco disuasorio, en los casos de descuento del 40% por pronto pago, cuando la empresa no impugne la propuesta de sanción y abone el importe propuesto inicialmente.

Incluimos una [tabla resumen](#) con la variación de los importes de las sanciones que aprueba la norma.

OBLIGACIÓN DE INFORMAR SOBRE LOS ALGORITMOS

El [Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo](#) ha modificado el [art. 64 del Estatuto de los Trabajadores](#) para añadir un nuevo derecho de información de la representación legal de los trabajadores: todas las empresas -no solo las tecnológicas- deberán informar de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afecten a la toma de decisiones que puedan incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y el mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

Adicionalmente, esta norma ha modificado el Estatuto de los Trabajadores, para establecer una presunción de laboralidad de la actividad prestada por una persona, cuya actividad sea de reparto para consumidores finales, sobre la que la empleadora ejerza facultades de dirección de forma directa o implícita a través de una plataforma digital, y que use un algoritmo para gestionar el servicio o para determinar las condiciones de trabajo.

DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

El [Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril](#), completa la transposición de la [Directiva 2018/957](#) (conocida como "Directiva *Posting*") para avanzar en la igualdad de trato de los **desplazamientos** dentro de la **UE**.

Con su entrada en vigor el 29 de abril, se modifican varias normas internas, a saber: **Ley sobre el desplazamiento transnacional de trabajadores** (Ley 45/1999); **Ley de Empresas de Trabajo Temporal (LETT)**; **Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS)**; y **Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.



La nueva regulación impone a las empresas que desplacen personas trabajadoras a España la obligación de **garantizarles** una serie de **condiciones laborales básicas**, incluidas las condiciones de **alojamiento** y los **reembolsos** por gastos de viaje.

Cuando el desplazamiento **supere los 12 meses**, se deberán garantizar **todas las condiciones de trabajo aplicables en España**, a **excepción** de determinadas normas relativas a la **celebración y extinción** del contrato de trabajo, **la no competencia post contractual** y los regímenes **complementarios de jubilación**.

Asimismo, se garantizan las mismas condiciones de trabajo a las personas trabajadoras **desplazadas** y cedidas por **empresas de trabajo temporal** de un Estado miembro para prestar servicios en España.

Se **refuerza** el control del **fraude** y se adapta el régimen sancionador para garantizar el cumplimiento de esta normativa.

Esta norma es aplicable también a las empresas establecidas en estados no miembros de la UE en la medida en que tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación.

En siguiente [Legal Flash](#) puede acceder a más información sobre esta norma

NUEVA GUÍA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado la guía sobre [Protección de datos y relaciones laborales](#) (la “Guía”) con el objetivo de ofrecer una **herramienta** práctica que facilite el

adecuado **cumplimiento** de la normativa de protección de datos por parte de las empresas.

La Guía **no es vinculante**, pero muestra el **criterio** que tanto la propia **AEPD** como posiblemente los **Tribunales** seguirán a la hora de resolver **conflictos** que se les presenten, por lo que su **valor interpretativo** es **indiscutible** para todas las empresas con plantilla.

En el siguiente [Legal Flash](#), se tratan de manera **ejecutiva** los **10 aspectos** más **relevantes** y que más **controversia** han generado frente a la AEPD en la aplicación de la normativa de protección de datos en el ámbito de los recursos humanos y que la Guía trata de resolver. Concretamente:

- Selección de personal y redes sociales
- Colaboración entre empresas en la fase de contratación
- Sistemas de denuncias internas o *whistleblowing*
- Registro de jornada
- Registro salarial
- Cesión de datos a otras empresas (grupos y subcontratas)
- Videovigilancia
- Geolocalización
- Seguimiento mediante detective
- Vigilancia de la salud

PRÓRROGA HASTA 30.09.2021 DE LOS ERTE

El [Real Decreto-ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos](#), ha **extendido** hasta el **30.09.2021** las **facilidades** para la suspensión de los



contratos de trabajo (mediante los **ERTE**) y para que las personas trabajadoras puedan acceder al desempleo.

Se ajusta la lista de sectores más afectados, cuyas empresas pueden acceder a las **exoneraciones de cuotas de Seguridad Social** y, en cuanto al importe de la exoneración, se **prima** a las personas trabajadoras que **reinicien** su actividad.

Continúan en vigor la **limitación de despedir** por motivos relacionados con la pandemia, el **compromiso de mantenimiento** del empleo, la **interrupción de contratos temporales**, la **exclusión de horas extras** y **externalizaciones**, así como la limitación al **reparto de dividendos** y el Plan **MECUIDA**. Se introduce la obligación de **incorporar** a los **trabajadores fijos discontinuos** en su período teórico de llamamiento.

En el siguiente [Legal Flash](#), puede acceder a más información sobre esta norma

NOVEDADES JUDICIALES RELEVANTES

Justificación de modificación de condiciones de trabajo en casos de conciliación

La modificación de condiciones de trabajo de personas trabajadoras que estén ejerciendo derechos de conciliación (como una reducción de jornada por guarda legal) motivada por razones organizativas deberá tener en cuenta los efectos que puede dicha modificación tener en los derechos de conciliación.

Así lo ha declarado el Tribunal Constitucional en sentencia de 31.05.2021 ([núm. 119/2021](#)) en la que otorga amparo a una trabajadora con reducción de jornada por guarda legal a la que la empresa había modificado el horario en el que prestaba servicios para incluir una hora y media de guardia los sábados.

El Tribunal Constitucional estima el amparo porque el Juzgado de lo Social que desestimó la demanda solo valoró las razones organizativas de la empresa, sin tener en cuenta las circunstancias personales y familiares de la trabajadora.

El empresario, en ejercicio de su poder de dirección y organización, puede modificar la jornada de trabajo por razones organizativas de acuerdo con lo previsto en el art. 41 ET, pero cuando la persona trabajadora afectada esté disfrutando de un derecho relacionado con la maternidad y decida impugnarla, deben ponderarse las circunstancias concurrentes para hacer compatibles los diferentes intereses en juego, valorando el conflicto en su dimensión constitucional.

Por lo tanto, para que sea ajustada una decisión empresarial que afecte potencialmente, como ocurre en casos de ejercicio de derechos de conciliación, al derecho a la igualdad y no discriminación, debe superar el juicio de proporcionalidad, idoneidad y necesidad, de forma que, ante una eventual impugnación, se disponga de los argumentos necesarios para defender la decisión empresarial.

Validez del Plan de Igualdad

No es posible implantar unilateralmente un plan de igualdad sin negociación y acuerdo, salvo circunstancias muy excepcionales acreditadas de bloqueo negocial reiterado e imputable a la contraparte, negativa a negociar, ausencia de órganos representativos y, en todo caso, de manera provisional.

Por lo tanto, las empresas que encuentren dificultades para negociar y alcanzar acuerdo sobre el plan de igualdad deben tener en cuenta que es imprescindible que puedan acreditar que el plan se ha negociado con los sujetos legitimados y la



intención de alcanzar acuerdo y la negociación de buena fe.

En el caso analizado en la sentencia del Tribunal Supremo de 25.05.20211, (*núm. 571/2021*), el nuevo plan de igualdad había sido aprobado en el seno de la comisión de seguimiento del plan anterior, tras haber incluido aquella a representantes unitarios de la nueva plantilla incorporada a la empresa tras una fusión. La Sala niega legitimación a esta comisión, que asimila a una comisión *ad hoc* al no estar apoderada por la comisión negociadora del Convenio colectivo de empresa, ni poseer la composición requerida por el Título III del ET, ni concurrir excepcionales condiciones de bloqueo para aceptar un plan no pactado y provisional.

Es doctrina asentada del TS que no es posible sustituir a los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores por una comisión *ad hoc*, que es una fórmula negociadora excepcional, habilitada por el legislador, cuando no hay representación legal de los trabajadores, para negociar medidas de flexibilidad interna y externa, como los períodos de consulta de la movilidad geográfica y las modificaciones sustanciales colectivas, la suspensión de contratos y la reducción de jornada, el despido colectivo y la inaplicación de convenio, sin que dicha representación *ad hoc* pueda utilizarse para la negociación de los convenios colectivos.

Por lo tanto, y recapitulando los criterios del TS al respecto:

- Ante dificultades para negociar o acordar un plan de igualdad, la empresa no puede adoptarlo unilateralmente sin más.
- Solo un bloqueo negociador justificaría excepcionalmente la implementación unilateral de un plan de igualdad provisional.
- Para entender existente un bloqueo negociador deben darse circunstancias excepcionales: que

dicho bloqueo sea imputable exclusivamente a la contraparte; su negativa a negociar; la ausencia de cualquier tipo de representación.

- Es necesario también haber agotado las posibilidades de negociación del Plan (incluyendo los medios de solución extrajudicial del conflicto y planteamiento ante los Tribunales el oportuno conflicto colectivo exigiendo el cumplimiento del deber de negociar de buena fe).

Obligación de compensar los gastos del teletrabajo

La sentencia de la Audiencia Nacional de 04.06.2021 (*núm. 132/2021*) **descarta** un derecho **general** a la **compensación** por los **gastos del teletrabajo** durante el **confinamiento** porque está condicionada a la **negociación colectiva** o el **acuerdo individual**. No obstante, **no excluye** las **reclamaciones individuales** sujetas a la **acreditación** concreta de los gastos,

Se reclamaba el derecho a la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares, y que derivarían de los consumos de los gastos corrientes de electricidad, agua, y calefacción, como por otros gastos, molestias e inconvenientes que ha producido la ocupación del espacio personal y privado, derivados de la prestación de trabajo a distancia desde la aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020.

Sector de la construcción – dudas sobre la validez del contrato fijo de obra

Se somete al TJUE la duda sobre si es **conforme** al *Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada*, la posibilidad de celebrar **sucesivos contratos** de duración determinada «fijos de obra» con **independencia** de su duración.



Actualmente, en el ordenamiento español, el límite **máximo** de duración de **tres años** del contrato de obra o servicio determinado que establece el [art. 15.1.a\) ET](#), así como las indemnizaciones previstas en el [art. 49.1.c\) ET](#), **no se aplican al denominado "contrato fijo de obra"** que es objeto de regulación en la negociación colectiva en el sector de la **construcción** al amparo de la [disp. adic. 3ª Ley 32/2006](#) y la [disp. adicional 3ª ET](#). En concreto, el art. 24 del [convenio colectivo general del sector de la construcción](#) adapta al sector de la construcción la regulación del contrato fijo de obra, incluida su indemnización por cese.

El TJUE en sentencia de 24.06.2021 ([asunto C-550/19](#)) considera que, aunque incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar si la excepción actual del contrato fijo de obra de la construcción constituye una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos por la utilización sucesiva de contratos de duración determinada, **no cabe admitir como razón objetiva** que justifique dicha excepción que **cada uno de estos contratos se suscriba con carácter general para una sola obra**, con independencia de su duración, puesto que tal normativa nacional **no impide**, en la práctica, al empleador de que se trate atender a través de dicha renovación **necesidades** de personal **permanentes** y estables.

En definitiva, para el TJUE el art. 24 del convenio colectivo general de la construcción entraña un **riesgo real de provocar una utilización abusiva de este tipo de contratos**.

PRÓXIMAS NOVEDADES

Reforma Laboral

Se siguen sucediendo las noticias sobre la modificación de la normativa laboral en relación con

algunas de las reformas laborales introducidas en 2012 (tales como la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, la limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos o la modificación sustancial de condiciones de trabajo), que es previsible se produzcan en los próximos meses.

Por otro lado, se sigue impulsando la reforma del [art. 42 del Estatuto de los Trabajadores](#) con el objetivo de equiparar las condiciones de trabajo de los empleados de la contratista a las de la principal.

Asimismo, se está planteando una reforma sustancial del régimen de contratación temporal.

Pacto de Toledo: reforma de las pensiones

Se ha suscrito el [Acuerdo Social sobre el Primer Bloque de Medidas para el Equilibrio del Sistema, el Refuerzo de su Sostenibilidad y la Garantía del Poder adquisitivo de los Pensionistas en cumplimiento del Pacto de Toledo y del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) (el "Acuerdo") entre el Gobierno y los interlocutores sociales del que destacamos las medidas relacionadas con el acercamiento de la edad efectiva con la edad legal de jubilación.

➤ Respecto a la **jubilación anticipada voluntaria**:

- Se aplicarán coeficientes reductores mensuales frente a trimestrales.
- Aplicación progresiva de los coeficientes reductores a pensiones teóricas superior a la pensión máxima, con el límite del art. 57 LGSS (cuantía mensual establecida en la LPGE). Se excluirán las relaciones extinguidas antes del 1 de enero de 2022 o posteriores a dicha fecha por despido colectivo, o por convenios colectivos, acuerdos colectivos o procedimientos concursales aprobados con anterioridad a la entrada en vigor de la reforma.



➤ Respecto a la **jubilación anticipada involuntaria**, se añaden causas extintivas: el resto de objetivas (no solo por 52c) ET), y resolución voluntaria por parte del trabajador al amparo de arts. 40.1 42.3 y 49.1 ET,

➤ **Jubilación forzosa**

- Prohibición de jubilación obligatoria convencional con una edad inferior a 68 años y de haberse cumplido esa edad, siempre que:
 - la persona trabajadora tenga derecho al 100% de la pensión ordinaria.
 - Que se contrate indefinidamente y a tiempo completo a una persona trabajadora por cada extinción prohibición en convenio colectivo con edad inferior 68 años.
 - Se establece una excepción a esta prohibición en caso de que se contrate a una mujer para ocupar el puesto de la persona jubilada forzosamente en un sector donde su tasa de ocupación sea inferior al 15%.
- Las cláusulas sobre jubilación forzosa pactadas en convenio colectivo con anterioridad a esta reforma podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial del convenio en cuestión.

➤ Se modifica el procedimiento de **jubilación anticipada por razón de la actividad**.

➤ Se fomenta la demora en la jubilación mediante exenciones en cotización, y se ofrecen incentivos a elegir por la persona trabajadora.

- Porcentaje adicional del 4%, o
- Cantidad a tanto alzado; o

- Combinación de los dos anteriores

➤ Respecto a la **jubilación activa**, se exigirá el transcurso de al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

©2021 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.





MODIFICACIÓN ART. 40 LISOS						
Infracción	Grado sanción	SUELO		TECHO		
		ANTES	AHORA	ANTES	AHORA	
Infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social (salvo preceptos siguientes), en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias	Leve	Mín	60	70	125	150
		Med	126	151	310	370
		Máx	311	371	625	750
	Grave	Mín	626	751	1.250	1.500
		Med	1.251	1.501	3.125	3.750
		Máx	3.126	3.751	6.250	7.500
	Muy grave	Mín	6.251	7.501	25.000	30.000
		Med	25.001	30.001	100.005	120.005
		Máx	100.006	120.006	187.515	225.018
Infracción grave de los arts. 22.2, 22.7.a) y 22.16 LISOS (no solicitar afiliación inicial o alta ni comunicar baja en plazo)	Grave	Mín	3.126	3.750	6.250	7.500
		Med	6.251	7.501	8.000	9.600
		Máx	8.001	9.601	10.000	12.000
Infracción muy grave del art. 23.1.a) LISOS (dar ocupación a beneficiarios de pensiones o prestaciones incompatibles con el trabajo)	Muy grave	Mín	10.001	12.001	25.000	30.000
		Med	25.001	30.001	100.005	120.005
		Máx	100.006	120.006	187.515	225.018
Límites a la sanción de infracciones de los arts. 22.2 y 23.1.a) LISOS	Art. 22.2				10.000	12.000
	Art. 23.1.a)				187.515	225.018
Infracciones por obstrucción a la comprobación de la situación de alta de los trabajadores que pudieran dar lugar a infracciones de los arts. 22.2 (grave) y 23.1.a) (muy grave) LISOS	Grave	Mín	3.126	3.750	6.250	7.500
		Med	6.251	7.501	8.000	9.600
		Máx	8.001	9.601	10.000	12.000
	Muy grave	Mín	10.001	12.001	25.000	30.000
		Med	25.001	30.001	100.005	120.005
		Máx	100.006	120.006	187.515	225.018
Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales	Leve	Mín	40	45	405	485
		Med	406	486	815	975
		Máx	816	976	2.045	2.450
	Grave	Mín	2.046	2.451	8.195	9.830
		Med	8.196	9.831	20.490	24.585
		Máx	20.491	24.586	40.985	49.180
	Muy grave	Mín	40.986	49.181	163.955	196.745
		Med	163.956	196.746	409.890	491.865
		Máx	409.891	491.866	819.780	983.736
Infracciones en materia de cooperativas	Leve		375	450	755	905
	Grave		756	906	3.790	4.545
	Muy grave		3.791	4.546	37.920	45.504