

Legal



Ley de Auditoría de Cuentas. Rotación en grandes empresas —P3

Elementos clave a revisar de cara a una inspección de trabajo

	PUNTOS A VIGILAR	INFRACCIONES HABITUALES	SANCCIONES
1	Revisar las políticas de contratación	Contratación irregular	Entre 1.000 y 10.000 € de multa por contrato irregular
2	Condiciones ERTE	Fraude en los ERTE	Multa entre los 7.501 y los 225.018 €
3	Plan de igualdad	No contar con un plan de igualdad	Multa entre los 750 hasta 225.018 € en función de si son graves o muy graves
4	Registro salarial	No tener registro salarial	Multa de hasta 7.500 €
5	Registro de jornada	Exceder el máximo de horas extras	Multa de hasta 7.500 €
6	Desconexión digital	Obligar al trabajador a contestar correos electrónicos fuera de la jornada	Multa de hasta 7.500 €
7	Teletrabajo	No proporcionar los materiales necesarios para realizar el trabajo en remoto	Multa de hasta 7.500 €
8	Canal de denuncias	No disponer de un canal de denuncias	Hasta 60.000 € de multa
9	Adecuación de salarios	No actualizar salario a convenio o al SMI	Multa entre los 750 hasta 225.018 € en función de si son graves o muy graves
10	Subcontrataciones	Cesión ilegal de trabajadores	Multa entre los 7.501 y los 225.018 €
11	Cotización y abono de cuotas a la Seguridad Social	Falta de cotización y abono de cuotas a la Seguridad Social	Multa entre los 750 hasta 225.018 € en función de si son graves o muy graves
12	Prevención de riesgos laborales	Incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales	Para infracciones leves desde 45 a 2.450 €, graves hasta 49.180 € o muy graves hasta 983.736 €

Fuente: elaboración propia, a partir de la información recabada de profesionales jurídicos consultados y de la legislación

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

Los puntos críticos para pasar la ‘ITV laboral’

Las consultas sobre cómo contratar aumentan

La reforma laboral introduce un marco estable para los ERTE

IRENE RUIZ DE VALBUENA
MADRID

En los últimos años la producción normativa en el orden social ha sido muy abundante, incluso abrumadora para las empresas, que han tenido que realizar un intenso esfuerzo de actualización. En esta amplia lista de obligaciones laborales hay algunas recientes, como implantar un registro horario, elaborar un plan de igualdad que incluya un registro salarial o garantizar el derecho a la desconexión. Otras no tan nuevas, como la cotización y el abono de las cuotas de la Seguridad Social. O las derivadas de la pandemia, como las condiciones de los ERTE, la nueva regulación del teletrabajo o las aplicadas en materia de prevención de riesgos laborales para prevenir los con-

tagios en los lugares de trabajo. A esta lista hay que añadir que el pasado 28 de diciembre se publicó el real decreto ley de la reforma laboral, pendiente aún de validación parlamentaria, que introduce profundos cambios en aspectos como las políticas de contratación formativa, temporal, el uso de los contratos fijos discontinuos o la regulación de los ERTE.

Por otro lado, desde el 1 de octubre de 2021 han aumentado en un 20% el importe de las sanciones por infracciones laborales. De tal manera que el incumplimiento de las distintas obligaciones impuestas por la normativa laboral puede sancionarse con multas cuyas cuantías oscilan en una horquilla que comprende desde los 70 euros hasta los 983.736 euros, en función del tipo de infracción y de su gravedad.

La reforma laboral, además, ha endurecido las sanciones por contratación irregular con multas que oscilan entre los 1.000 a los 10.000 euros por cada trabajador

Desde el 1 de octubre el importe de las sanciones se ha incrementado en un 20%

Con la reforma se multará por cada trabajador contratado irregularmente

afectado. Algo que supone una importante novedad ya que antes se imponía una única sanción a la empresa independientemente del número de personas afectadas, aunque este aspecto sí se tuviera en cuenta para determinar el importe de la multa.

Ante este escenario, muchas empresas han decidido acudir a abogados laboristas y graduados sociales para resolver sus dudas sobre la normativa laboral, adaptarse correctamente a ella y evitar sanciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Contratación temporal

Las principales inquietudes que las empresas trasladan suelen centrarse en el inicio y el fin de la relación laboral. Precisamente, las dudas sobre cómo contratar se han acentuado con las nuevas modalidades de contratación temporal introducidas con la reforma laboral: el contrato de duración

—Continúa en P2

En portada



De izquierda a derecha: el presidente de CEOE, Antonio Garamendi; el secretario general de UGT, Pepe Álvarez; la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz; el presidente de Cepyme, Gerardo Cuerva, y el secretario general de CC OO, Unai Sordo. EFE

—Viene de P1

determinada por causa imprevisible o previsible, el contrato fijo discontinuo o los contratos de formación en alternancia y obtención de la práctica profesional.

Asimismo, para corregir la excesiva temporalidad existente en nuestro mercado laboral, desaparecen los contratos de obra y servicio y se establece la presunción del contrato indefinido. Esto provoca, como destaca José Alberto Molina, *of counsel* de Proluco, que la contratación temporal se torne excepcional, ya que "se complica el ajuste de la necesidad real de la empresa a los requisitos de la causa justificativa de los contratos temporales". Por ello, Iván López García de la Riva, socio director de laboral de Abdón Pedrajas Littler, opina que para que las empresas se adapten a esta normativa minimizando, en lo posible, los costes de extinción, "será necesario que manejen los diferentes tipos de contratos para combinarlos adecuadamente según aspectos como la previsibilidad o imprevisibilidad de la necesidad, su duración, su carácter intermitente o no, o su ocasionalidad".

Esta nueva regulación entra en vigor el 30 de marzo de 2022. Por ello, como reconoce Pilar Menor, socia responsable de laboral en DLA Piper España, muchas de las consultas de las empresas son sobre el régimen legal aplicable a los contratos que se celebren durante este periodo transitorio que va desde el 31 de diciembre de 2021 hasta el 30 de marzo de 2022. "Los contratos temporales y formativos celebrados antes de la publicación de la reforma o hasta el 30 de marzo seguirán regulados por la normativa anterior hasta la finalización de su vigencia", aclara la abogada.

A pesar de este periodo de gracia, desde el Consejo General de Graduados Sociales de España aconsejan que se lleve a cabo un análisis de los contratos eventuales actuales en relación con su causa justificativa y que los nuevos que se reali-

cen desde el 31 de diciembre se ajusten a la causalidad prevista en la nueva norma.

Algo en lo que coincide Luis Enrique Fernández Pallarés, socio responsable de laboral de Pérez Llorca, quien afirma que "es fundamental utilizar estos meses de transición para prevenir y prepararse ante cualquier posible modificación laboral que puedan tener que aplicar". Como, por ejemplo, respecto a otra gran novedad de la regulación de los contratos temporales: el límite a su concatenación. En este sentido, como explica el abogado, si una empresa suscribe con un trabajador dos o más contratos por circunstancias de la producción que conlleven una prestación de servicios superior a 18 meses en un periodo de 24 meses, el trabajador adquirirá la condición de indefinido. Es más, también tendrá contrato indefinido la persona que acceda a un puesto de trabajo que haya estado ocupado previamente durante 18 meses en un periodo de 24 meses.

Nuevas reglas para los ERTE

La prórroga de los ERTE que se están aplicando con motivo del Covid-19 concluye el próximo 28 de febrero. A partir de esa

Las empresas tienen hasta el 30 de marzo para adaptar su política de contratación

El alcance de la obligación de negociar los planes de igualdad genera dudas

fecha deberán regirse por lo establecido en la reforma laboral, que, como señala López, supone una reducción de los plazos de tramitación, mantiene la descripción de las causas, abandona el modelo sindicalizado de interlocución y conserva la posibilidad de negociar con comisiones *ad hoc*. Ana Ercoreca, inspectora de Trabajo y Seguridad Social, agrega que la reforma laboral introduce un marco estable para los ERTE, que fija el compromiso del mantenimiento del empleo de seis meses como un elemento básico del ERTE para todas las empresas que quieran acogerse a exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social.

Para Molina, la reforma consolida políticas de flexibilización tendientes a la supervivencia de las empresas. En ello coincide Menor, quien considera que se refuerzan los criterios judiciales y legales existentes durante la pandemia, añadiendo alguna novedad. Por su parte, en opinión de Fernández, se trata de una profunda remodelación de la figura de los ERTE para la flexibilización interna de las empresas.

Planes de igualdad

Los planes de igualdad también son objeto de consulta por parte de las empresas. Y es que, como indica Ercoreca, a partir del 7 de marzo, aquellas con más de 50 trabajadores deberán tener su plan de igualdad depositado, registrado y publicado.

En este aspecto, las dudas más frecuentes que se plantean a los laboristas, según expone López, son relativas a la legitimación para la negociación de los diagnósticos y planes de igualdad, así como sobre el alcance de dicha obligación de negociar y la posibilidad de terminar aprobando los planes unilateralmente si no hay acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Más en cincodias.elpais.com/agr/legal

Algunas cifras de la Inspección de Trabajo

► **Empleo afluado.** En 2020 se alcanzó una cifra de empleo afluado de 60.951 puestos, lo que supone una reducción del 51% con respecto al año anterior, que fue de 125.124.

► **Expedientes liquidatorios.** El importe total de los expedientes liquidatorios en 2020 es de 731.445.426,02 euros, un 22,7% menos que en 2019.

► **Falsos autónomos.** Durante el año 2020 se han regularizado 9.907 falsos autónomos. En 2019 esta cifra fue de 22.383, la mayor de la historia de la ITSS.

► **Fraude en ERTE-Covid.** En 2020, 3.635 empresas fueron sancionadas por este tipo de fraude y se les reclamó un importe total de 16.540.276,52 euros.

► **Contratación temporal.** Según se anunció en noviembre, más de 300.000 contratos temporales se han transformado en indefinidos el año pasado. En 2020 la cifra fue de 83.853.

► **Tiempo de trabajo.** En materia de tiempo de trabajo se realizaron 20.924 actuaciones, que supusieron 5.946 requerimientos, y se detectó la comisión de 5.610 infracciones, cuyo importe total por las sanciones fue de 6.212.364,50 euros.

► **Salarios.** En 2020, en el marco del programa de salarios se han realizado 12.497 actuaciones que han supuesto la formulación de 2.592 requerimientos y la detección de 1.747 infracciones por un importe de 4.916.598,83 euros.

► **Prevención de riesgos laborales.** Durante el año 2020, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha finalizado en materia de prevención de riesgos laborales un total de 95.779 órdenes de servicio de las que se han derivado 280.164 actuaciones.