

Legislación

Por Cecilio Molina Hernández, profesor adjunto de Derecho mercantil de la Universidad CEU San Pablo.

Normativa estatal

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías.

Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo.

La figura del teletrabajo como forma de trabajo a distancia está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles, estimula cambios organizativos en las empresas y fortalece la formación y

empleabilidad de las personas trabajadoras. Asimismo, disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos y el uso de los vehículos privados y, potencialmente, tendrá efectos positivos en la emisión de gases con efectos invernadero al procurar una mayor eficiencia en el consumo de energía de las empresas.

El objetivo es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

[Ver documento](#)

Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Este real decreto-ley pretende, con pleno respeto a la normativa presupuestaria, reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino; aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar.

El carácter temporal se explicita en el apartado 1 del artículo 10, tanto en la referencia a su nombramiento, como en la delimitación del plazo máximo de duración del mismo: En el supuesto de nombramiento en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; en el supuesto de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de tres años, ampliable doce meses más por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses.

En segundo lugar, en cuanto a la selección, los procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario interino no son equiparables a los de personal funcionario de carrera. El apartado 2 del artículo 10 incide explícitamente en su publicidad y celeridad, teniendo como finalidad la cobertura inmediata del puesto y establece expresamente que el nombramiento como

personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. Es decir, se refuerza la nota de temporalidad al descartar cualquier expectativa de permanencia.

En tercer lugar, se objetivan las causas de terminación de la relación interina. La fijación de criterios objetivos para la terminación del nombramiento ofrecerá mayor claridad en cuanto a la duración máxima de la permanencia de este personal y, fundamentalmente, evitará la perpetuación de la cobertura de puestos de trabajo por personal interino, fomentando la estabilidad en el empleo y coadyuvando a la cobertura permanente de los puestos de trabajo.

En cuarto lugar, se endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

[Ver documento](#)

Normativa autonómica

Comunidad Autónoma de Canarias

Ley 2/2021, de 7 de junio, de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales.

La presente ley, que establece el régimen de protección en Canarias frente a la discriminación por circunstancias específicas que requieren un tratamiento normativo asimismo específico, como son la identidad y expresión de género y las circunstancias sexuales, se estructura en trece títulos, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

El título preliminar se refiere el objeto y ámbito de aplicación de la ley, a las definiciones, a los principios rectores y derechos reconocidos, entre otras cuestiones. El título I, por su parte, contempla la regulación tanto del tratamiento administrativo como de las medidas generales respecto de la identidad y expresión de género, así como las características sexuales, conforme a los principios rectores de la ley, incluidos los principios correspondientes de actuación administrativa, y con previsiones específicas acordes a la normativa vigente en materia de contratación administrativa y subvenciones, formación del personal de las administraciones públicas, y evaluación de impacto sobre normas y resoluciones.

El título II, dedicado a la atención sanitaria de las personas trans e intersexuales, como consecuencia de la necesidad de ir adaptando la norma a una realidad social y profesional tan dinámica como esta, y a la vista de la experiencia acumulada desde la entrada en vigor de la anterior ley, incluye ahora a las personas de género no binario, así como a las intersexuales, y establece un nuevo modelo de atención a la salud de

estas personas que refleje no solo la igualdad social en el ámbito sanitario, sino que sea más acorde con la realidad asistencial existente en Canarias y respetuoso con los derechos humanos de las personas atendidas.

Los títulos III al X, ambos inclusive, establecen un conjunto de actuaciones y medidas en los ámbitos educativo, social, laboral, familiar, del ocio, la cultura y el deporte, la cooperación internacional al desarrollo y los medios de comunicación, así como en otros dos ámbitos sociales donde la atención y apoyo de las administraciones públicas de Canarias son igualmente necesarios conforme al objeto de la presente ley: juventud y personas mayores.

El título XI, por su parte, concreta las medidas previstas, dentro del ámbito competencial correspondiente por razón de la materia, en el ámbito del Sistema Canario de Seguridad y Emergencias, mientras que el título XII completa la ley definiendo un régimen infractor y sancionador con la tipificación de las infracciones discriminatorias, las sanciones correspondientes y una escala en la gravedad de las mismas.

Por último, se completa la presente ley con una disposición derogatoria y cinco finales.

[Ver documento](#)
