

NEWSLABOUR

NEWSLETTER DEL DEPARTAMENTO LABORAL DE RSM SPAIN



Ignacio Hidalgo y Miguel Capel

Desgraciadamente el verano acabó y, comienza un nuevo curso.

A pesar de que durante los últimos meses muchos han podido disfrutar de un merecido tiempo de descanso y desconexión, el mundo del derecho laboral no se ha parado.

No solo ha habido novedades legislativas, sino también numerosas resoluciones judiciales de gran interés, como la reciente Sentencia del Tribunal Supremo sobre la figura del becario.

Igualmente, en esta edición tratamos un tema que puede resultar de gran interés: el uso de las redes sociales en el trabajo.

Como venimos haciendo desde hace casi ya dos años, prometemos estar pendientes por vosotros y traer todas las novedades que vayan surgiendo, las respuestas a las nuevas dudas que nos vayamos haciendo y las que se resuelvan por parte de los tribunales.

¡Bienvenido, de nuevo, a #NewsLabour!

EN ESTE NÚMERO

☐ Tribunales en corto
¿Qué hay de nuevo viejo?

☐ Derecho Práctico
Ajustar el crédito horario de los delegados sindicales en función del número real de trabajadores en plantilla: ¿atenta contra el derecho a la libertad sindical de los mismos?

☐ Tribunales al día
La importancia de no realizar funciones únicamente formativas ¿existencia de reaccion laboral de un becario?

☐ Consejo del mes
El uso de redes sociales en el trabajo

☐ Sentencia del mes
¿Es posible mancomunar una indemnización por daños y perjuicios derivada de enfermedad profesional? El Tribunal Supremo unifica doctrina a través de su Sentencia de 21-7-22.

☐ Novedades legislativas
¡Lo que nos viene encima!



Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Roberto Villon
rvillon@rsm.es

›Tribunales en corto ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Roberto Villon

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de junio de 2022: Vulneración de derechos fundamentales por dar malas referencias a otra empresa de un trabajador despedido.

Esta Sentencia trata un supuesto de posible vulneración de derechos fundamentales de una trabajadora por parte de su antigua empleadora. En este sentido, dicha empresa habría dado malas referencias de la demandante, provocando que no fuera seleccionada en los diferentes procesos de contratación a la que la misma se había inscrito. La Sala, de cara entiende que la actitud de la empresa claramente suponía una represalia contra la trabajadora, y que las referencias que la empresa realizó en contra de sus intereses afectaron de manera negativa su posible contratación por otras mercantiles, y por tanto, dicha conducta, era vulneradora de los derechos fundamentales de la demandante.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 8 de julio de 2022: La protección del derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos.

Ante el TSJ se solicita por parte de la trabajadora, la declaración de nulidad de su despido, que en instancia ya fue reconocido como improcedente, junto con el pago de una indemnización. La trabajadora entiende que su despido vulneraba el derecho a la igualdad, ya que el mismo venía motivado por la intención de ésta de solicitar una reducción de jornada para el cuidado de su hijo. Dicha intención vulneradora se consideró acreditada mediante un correo electrónico enviado a un miembro del área de recursos humanos reclamando dicha reducción de jornada, si bien nunca se formalizó con posterioridad a ésta dicha solicitud. Con base a ello, entendió el TSJ que dicho despido debía declararse como nulo, con el correspondiente pago de indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2022: ¿Cuál sería el salario regulador en extinción de un contrato en suspenso?

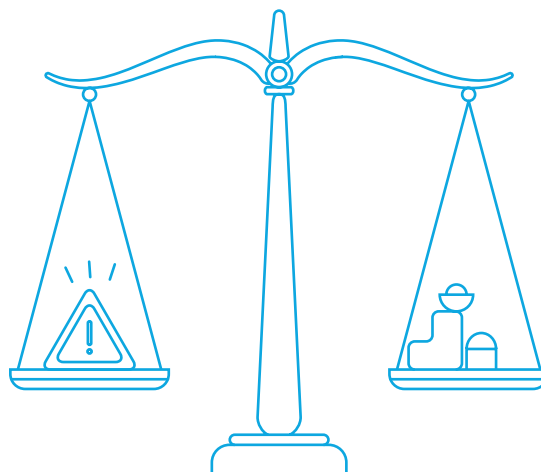
El Tribunal analiza cual sería el salario regulador para calcular la indemnización de un despido improcedente

en el caso de que el trabajador haya tenido su contrato de trabajo en suspensión por ERTE en el año anterior a su despido. Según explica el Tribunal, el salario regulador para calcular la indemnización es el salario prorrateado con las pagas extraordinarias, recibido en último mes antes del despido. En el presente caso, se estima que, cuando el trabajador haya tenido su contrato en suspenso antes de despido, para calcular la correspondiente indemnización, el periodo de suspenso no se puede integrar en el cálculo, por ser un periodo sin actividad y sin retribución y que por lo tanto afecta a percepciones retributivas.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 18 de julio de 2022: No se puede auto conceder un permiso cuando haya una denegación por parte de la empresa.

Ante la Sala de lo Social del TSJ de Murcia se debate si un despido puede considerarse procedente cuando un trabajador se auto concede vacaciones y por ello, el empleador le despiden disciplinariamente.

La Sala estima la procedencia del despido al entender que el trabajador que solicita vacaciones y no es contestado por el empleador, no puede, unilateralmente, entender que las vacaciones que había comunicado le habían sido concedidas, cuando, sin embargo, la Empresa no le había contestado aceptando el disfrute de dicho periodo. ■





›Derecho Práctico

Ajustar el crédito horario de los delegados sindicales en función del número real de trabajadores en plantilla: ¿atenta contra el derecho a la libertad sindical de los mismos?

Carlos Díaz

En muchas ocasiones, a las Empresas pueden surgirles ciertas dudas en relación con los derechos de la representación legales de los trabajadores –bien sea unitaria, bien sindical– pero que, por miedo a vulnerar su derecho a la Libertad Sindical, prefieren dejarlo estar y no adoptar decisiones que pudieran comprometerles y traer consecuencias negativas, en forma de demandas, indemnizaciones cuantiosas o recibir en cierto modo difamaciones en medios de comunicación o redes sociales.

Sin embargo, hay situaciones concretas o especiales que, en ningún caso, suponen la vulneración de derechos de este colectivo de trabajadores en atención a su especial condición y protección que les otorga el Legislador. Una aplicación correcta de la Ley es la llave para evitar supuestos de hecho comprometidos cuyo resultado terminen siendo gravosos para la Empresa.

Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 14-07-2022: En el caso de disminución de plantilla, la empresa puede ajustar unilateralmente el crédito horario de los delegados sindicales, acomodándolo al número real de trabajadores de la empresa.

Recientemente, el Tribunal Supremo ha reiterado doctrina que ya había sentado en ocasiones anteriores. Tal y como se adelanta en el título introductorio del presente apartado, las Empresas están en disposición de ajustar el crédito horario de los delegados sindicales, siempre y cuando dicho ajuste sea conforme a los criterios establecidos en el art. 10.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical ("LOLS"). Recordemos el contenido de dicho precepto:

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de

los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones públicas se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Por su parte, establece el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, que los representantes legales de los trabajadores dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas a título individual, permitiéndose la acumulación de horas de los mismos en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Las horas disponibles varían en función de la siguiente escala:

- Hasta cien trabajadores, quince horas.
- De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
- De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
- De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Supuesto de hecho de la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 14-07-2022

En este caso, nos encontramos con un único delegado sindical nombrado en una Empresa que a fecha 23 de marzo de 2020 la integraban 763 trabajadores, teniendo un crédito horario acumulado de 80 horas, en atención a los preceptos citados anteriormente.

Sin embargo, tras una serie de extinciones contractuales (finalizaciones de contratos temporales, despidos disciplinarios, declaración de incapacidades permanentes, etc.), en fecha 20 de abril de 2020 la Empresa informa al Delegado sindical, que la plantilla había pasado a estar integrada por



un número a inferior a 751 trabajadores, por lo que al sindicato al que estaba afiliado le correspondía el nombramiento de un solo delegado sindical, a razón de 35 horas de crédito horario, por lo que ya no dispondría de las 80 que había venido disfrutando.

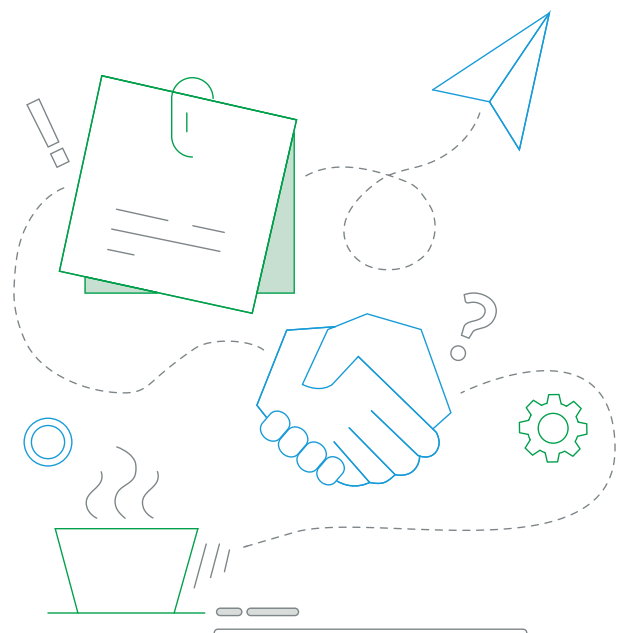
El sindicato afectado y el delegado sindical, interpusieron demanda en materia de tutela de derechos fundamentales frente a la Empresa, reclamando el reconocimiento de un crédito de 80 horas, alegando haberse vulnerado su libertad sindical y solicitando por ello una indemnización de 6.000 euros.

Resolución por parte del Tribunal Supremo

En aplicación de la doctrina jurisprudencial ya sentada por el Alto Tribunal, se concluye que le está permitido a las empresas, ajustar el crédito horario de los delegados sindicales cuando se produce una disminución de plantilla, acomodándolo al número real de trabajadores con los que el delegado sindical debe desarrollar su función, concluyendo que no se ha vulnerado el derecho fundamental del delegado sindical afectado, y todo ello sin perjuicio de que, si la Empresa recupera la plantilla anterior, vuelva a adecuarse el crédito horario a la plantilla.

La Sentencia, repasa el criterio establecido para determinar el cómputo del número de trabajadores que deben tenerse en cuenta a efectos de número

total de trabajadores, cuestión que no es sencilla pero que no es objeto de análisis de la presente entrada, debido a su especial extensión y complejidad. Por ello, si te surgen dudas relacionadas sobre qué trabajadores deben computar a efectos de determinar el número exacto de la plantilla para, a su vez, conocer el número exacto de delegados sindicales que pueden nombrar en tu Empresa, no dudes en ponerte con nosotros, estaremos encantados de poder asesorarte sobre esta o cualquier otra cuestión relacionada con la misma. ¡Te esperamos! ■





Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Roberto Villon
rvillon@rsm.es

›Tribunales al día

La importancia de no realizar funciones únicamente formativas ¿existencia de relación laboral de un becario?

Roberto Villon

La figura del becario se concibió para que los estudiantes obtuvieran experiencia práctica a través del desempeño de distintas tareas en Empresas con las que no tienen una relación laboral. La realización de sus actividades en la empresa se formaliza mediante un Convenio de colaboración entre la empresa y la universidad, en el que constan los elementos que regulan la relación laboral, tales como horario, tutor, duración máxima de la beca, etc.

La jurisprudencia ha analizado en varias ocasiones las diferencias entre esta figura y la del trabajador, concluyendo que la actividad del becario, en contra de la del trabajador asalariado, se encuentra dirigida al aprendizaje y a la formación profesional, y no a la prestación de servicios y a la generación de beneficios para la Compañía.

Esto es lo que se analiza en la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2022, que estudia si un becario de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) tiene o no carácter laboral, al realizar funciones equiparables a la de otros trabajadores de la empresa.

¿Cuál es el supuesto estudiado en la Sentencia del TS?

En la citada Sentencia, el Alto Tribunal, tras analizar las diferencias entre las becas y las relaciones laborales, concluye que el actor, que prestó servicios durante un año realizando funciones que carecen de cualquier carácter exclusivamente formativo, realmente tenía una relación laboral.

La Sala entiende que las funciones que realizaba el actor en la empresa se practicaban con el grado de autonomía propio de una relación laboral, siendo así que éste no realizaba labores únicamente de apoyo y colaboración, sino que sus actividades eran iguales a las de un trabajador.

En el presente supuesto el actor poseía experiencia previa en el sector, producto de la realización de becas en otros centros, así como de su ejercicio como consultor externo, lo cual fue aprovechado por la mercantil en su beneficio dando responsabilidades y

funciones semejantes a las de un trabajador más de la plantilla.

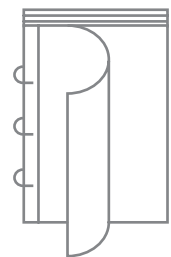
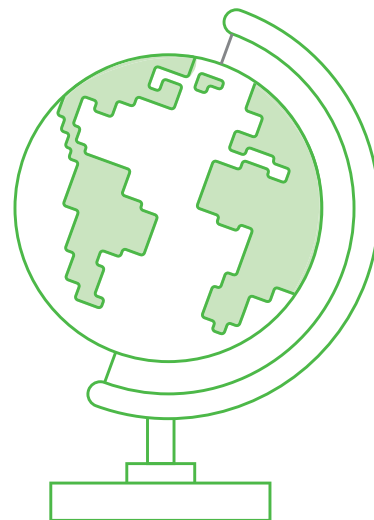
Contradicción en las Sentencias analizadas por el TS

La sentencia de contraste analizada en este caso compartía hechos tales como, la identidad de la organización en la que presentaban servicios los actores, así como las jornadas que estos realizaban diariamente, previo acuerdo con sus tutores.

Fuera de lo anteriormente mencionado se aprecia que la parte actora del procedimiento analizado en la sentencia de contraste realizaba actividades de apoyo y colaboración, realizando en todo momento las actividades bajo las directrices del tutor asignado, y no contaba con experiencia previa en el sector. Por ello, el TS en ese caso concluyó que sus actividades eran propias de la posición de becario y por tanto, no se reconoció la existencia de una relación laboral.

Razonamiento de la sentencia

En el presente caso, la realización de las actividades que exceden de las propias de un becario demuestra una relación laboral, sustentada bajo la concurrencia de los siguientes hechos que demuestran su existencia:



- En primer lugar, no consta acreditado que existiera realmente la figura del tutor que supervisara y diera las directrices



Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Roberto Villon
rvillon@rsm.es

correspondientes a su rol como becario. La supervisión ejercida sobre el actor no distanciaría de la propia que cualquier superior jerárquico realizaría con otro trabajador de la empresa, y,

- En segundo lugar, la experiencia previa que poseía el actor daría lugar a que el mismo pudiera realizar dichas actividades con el mismo grado de responsabilidad y autonomía de un trabajador más de la plantilla.

Estas circunstancias darían lugar a que el Supremo entendiera que existen marcadas diferencias entre los supuestos sometidos a contraste, considerando que las funciones del actor como becario en realidad solo enmascaraba una relación laboral que generaba un beneficio para la institución con el aprovechamiento de su actividad y experiencia en los proyectos.

Conclusiones y recomendaciones

La estudiada sentencia viene a recordar la doctrina jurisprudencial sobre la figura del becario, recordando que el fin último para este es la obtención de experiencia laboral y un complemento a la sola formación académica, y que cuando las funciones del becario exceden de ese fin, podemos hablar de verdaderos trabajadores, con las consecuencias inherentes a dicha condición.

La mala gestión de las funciones que puede realizar esta figura puede acarrear importantes consecuencias en la empresa, tales como el reconocimiento de una relación laboral, que puede derivar en la correspondiente reclamación de todos los derechos exigibles a la empresa a raíz de tal consideración, así como sanciones administrativas. ■





> Consejo del mes

El uso de redes sociales en el trabajo

María Rubio y Raquel Oltra

Es bastante usual ver en redes sociales a personas que comparten información, manifiestan opiniones, publican fotos o videos que tienen algún tipo de conexión con la empresa para la que trabajan. Este tipo de divulgación, que los trabajadores antes hacían dentro de un círculo más o menos íntimo de familiares y amigos, hoy en día cobra importancia en el ámbito público y puede, por tanto, afectar a los intereses de su compañía.

¿Qué puede hacer la Empresa?

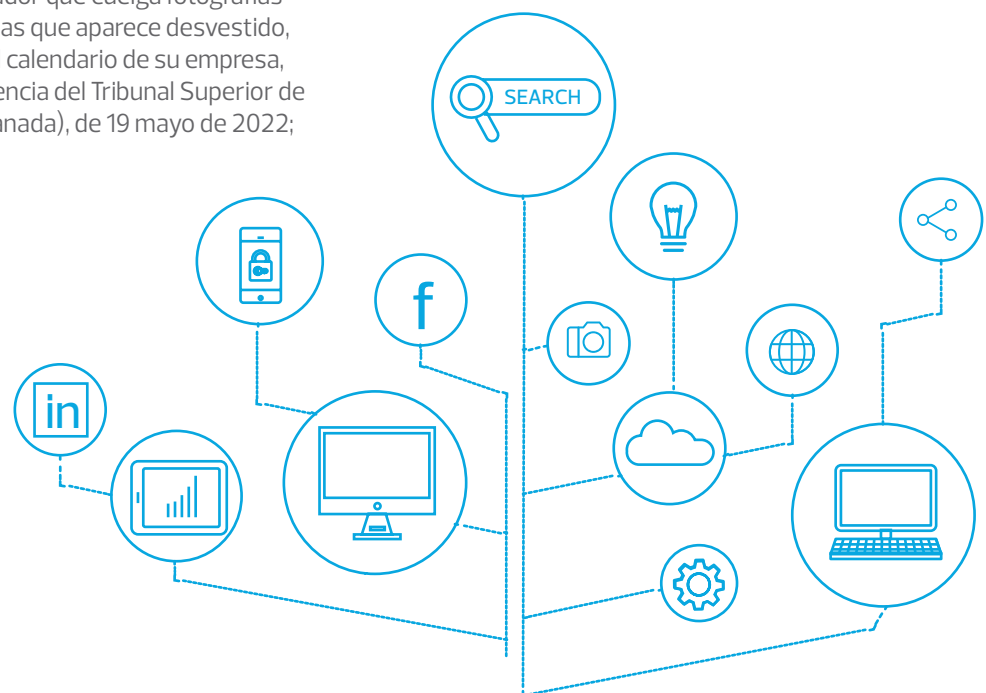
La participación de los empleados en redes puede ser positiva para la compañía (por ejemplo, promueve la repercusión mediática y ayuda a reforzar su marca) pero ¿Qué pasa cuando lo que se divulga no gusta a la empresa? ¿Puede ésta despedir al trabajador en estos casos? ¿Cuáles son los pronunciamientos de los Juzgados de lo Social?

La casuística es variada y dentro de ella podemos encontramos (i) desde el trabajador que sube videos a la red TIK TOK, grabados en su centro de trabajo y durante su jornada laboral, y en los que da cuenta de la ineficiente atención al público que prestaba su compañía (video "dos mil años después fui atendido") e incluso llega a ofrecer consejos de cómo defraudarla (video "como robar huevos kinder") caso recogido en la Sentencia Juzgado Social de Cartagena nº 3, de 27 julio de 2021; (ii) al trabajador que cuelga fotografías en la red INSTAGRAM en las que aparece desvestido, indicando que son para el calendario de su empresa, caso recogido en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), de 19 mayo de 2022;

sentencias ambas que declaran procedente los despido disciplinarios efectuados y que parecen valorar, entre otras circunstancias, que si se ha podido ocasionar un daño a la imagen corporativa.

Por el contrario, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 7 enero de 2019, en el caso de un trabajador que colgó fotografías a la red INSTAGRAM en las que aparecía en su puesto de trabajo disfrazándose con la ropa infantil que tenía destinada a la venta (publicación "esto es lo que pasa por trabajar un domingo") entendió que dicha conducta no dañaba a la empresa de cara al público y que carecía de la entidad y gravedad suficiente para justificar un despido, declarándolo improcedente.

Las empresas que quieran evitar o anticiparse a las posibles consecuencias de un uso divulgativo "sin control" del contenido que sus trabajadores publican en las redes, y sus consecuentes daños en la imagen corporativa o en su marca, pueden consultarnos y asesorarse en la confección de protocolos, guías e instrucciones de uso de las redes, evitándose así perjuicios para la empresa y también consecuencias negativas para el trabajador. ■





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

María Torres
mtorres@rsm.es

› Sentencia del mes

¿Es posible mancomunar una indemnización por daños y perjuicios derivada de enfermedad profesional? El Tribunal Supremo unifica doctrina a través de su Sentencia de 21-7-22.

María Torres Ramos

Dentro de nuestra organización empresarial se puede dar el supuesto de que un trabajador que preste o haya prestado sus servicios en nuestra Compañía, sufra una enfermedad profesional, y, a raíz de ésta, solicite judicialmente una indemnización por daños y perjuicios.

La enfermedad profesional, a diferencia de lo que sucede con el accidente de trabajo, si bien se exterioriza en un momento determinado, se ha venido desarrollando a lo largo del tiempo, de forma silente e insidiosa, por la exposición del trabajador a determinadas sustancias, elementos o condiciones de trabajo, y la regla general, es que esta exposición se haya causado de forma sucesiva en las empresas en las que el trabajador ha prestado sus servicios.

Nuestros tribunales han venido entendiendo que la responsabilidad de todas estas empresas intervinientes en la producción del daño, que ha causado la enfermedad profesional, debía ser solidaria –no mancomunada–, al entender que no era posible determinar el grado de imputación de responsabilidad que pudiera corresponder a cada una de ellas, pero ahora el Tribunal Supremo unifica doctrina, estableciendo la responsabilidad mancomunada de las empresas responsables. ¿A qué se debe este cambio?

Para entenderlo mejor, vamos a analizar el caso de forma pormenorizada:

¿Qué sucede en este caso concreto?

En el caso que nos ocupa, el trabajador demandante prestó sus servicios durante periodos temporales concretos para varias empresas como operario de canteras. Durante su prestación de servicios se vio expuesto a polvo de sílice, lo que le provocó neumoconiosis complicada y una grave disminución de capacidad pulmonar total.

Como consecuencia de todo lo expuesto, el trabajador fue declarado afecto de una incapacidad permanente absoluta, por lo que demandó a las empresas para

las que había prestado servicios, reclamando una indemnización por daños y perjuicios, derivada de la enfermedad profesional que le había causado la constante exposición al polvo de sílice.

En este caso, el Juzgado de lo Social estimó la demanda, y mediante sentencia se condenó a abonar la indemnización por daños y perjuicios solicitada, declarando que la responsabilidad debía ser mancomunada entre las empresas condenadas, atendiendo al tiempo de prestación de servicios del trabajador para cada una de ellas.

Tras el correspondiente Recurso de Suplicación, el Tribunal Superior de Justicia falló en contra, declarando que la responsabilidad debía ser solidaria –no mancomunada– al entender que no era posible individualizar la responsabilidad de cada empresa interviniente en la producción del daño.

¿Qué resuelve el Tribunal Supremo?

El Tribunal Supremo concluye que, la doctrina de que la responsabilidad derivada de las prestaciones por contingencia de enfermedad profesional que le son reconocidas al trabajador ha de ser imputada a las distintas entidades en proporción al tiempo de exposición del trabajador a los citados riesgos, es plenamente aplicable a la indemnización por los daños y perjuicios derivados de esa enfermedad profesional. Por tanto, la responsabilidad indemnizatoria –indemnización por daños y perjuicios– debe realizarse en proporción al tiempo de exposición del trabajador al riesgo, lo que significa que dicha responsabilidad se individualiza para cada empresa en función del tiempo por el que el trabajador prestó servicios para cada una de ellas.

En cambio, la responsabilidad solidaria se impone en aquellos casos en que, interviniendo una pluralidad de agentes con concurrencia causal en la producción del daño, no es posible individualizar la contribución de cada uno, por lo que resulta imposible establecer las responsabilidades concretas.





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Maria Torres
mtorres@rsm.es

Conclusiones

De esta novedosa sentencia del Tribunal Supremo podemos concluir que la condena solidaria entre empresas, debido a una indemnización por daños y perjuicios derivada de enfermedad profesional, debe declararse cuando no resulta posible individualizar la responsabilidad de cada empresa interviniente en la producción del daño. En cambio, cuando el trabajador ha prestado sucesivamente servicios en las empresas causantes del daño, si resulta posible individualizar la responsabilidad de cada una de ellas en función del tiempo en el que se materializó la prestación de servicios por parte del trabajador, por lo que la condena podrá ser mancomunada.

¿Alguno de tus trabajadores sufre una enfermedad profesional? ¿Te han reclamado daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional? No dudes en contactar conmigo, no siempre las resoluciones judiciales son aplicables por igual a todos los supuestos, debiendo valorarse sus particularidades a fin de encontrar la solución más adecuada. ■





> Novedades legislativas

¡Lo que nos viene encima!

Guillermo Guevara

En el mes de julio fue publicado el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, cuyo contenido puede tener varias implicaciones en materia laboral.

A continuación, te exponemos un resumen de algunos de los puntos que creemos que son de mayor interés:

Los estudiantes

En cuanto a los estudiantes se refiere, la modificación del artículo 42 del RD 557/2011 viene a permitir que los estudiantes compaginen trabajo y formación, siempre que sean compatibles con los estudios realizados y no superen las 30 horas semanales.

El arraigo por formación

La reforma ha introducido un nuevo tipo de arraigo adicional a los ya existentes, el laboral, social y familiar: el arraigo para la formación.

Esta nueva modalidad permitirá a los extranjeros que acrediten la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de dos años obtener una autorización de residencia, por un periodo de doce meses, prorrogable otros doce meses.

El arraigo laboral

El nuevo arraigo laboral cuenta con dos novedades que son de suma importancia:

1. Desaparece la obligación de disponer de una resolución judicial que o una resolución administrativa confirmatoria del acta de infracción de la ITSS que acrediten el desempeño de una relación laboral no inferior a seis meses, siendo cualquier medio de prueba que acredite la existencia de una relación laboral previa realizada en situación legal de estancia o residencia.

2. Se incluye que la autorización de residencia sea obtenida por aquellos trabajadores que se encuentren situación de irregularidad en el momento de la solicitud.

La Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería

El cambio que posiblemente sea el más importante es el recogido en la Disposición Adicional Única del RD 629/2022.

Dicha Disposición establece que en los próximos meses se creará, dependiente de la Dirección General de Migraciones, la Unidad de Tramitación de Expedientes de Extranjería, que llevará a cabo funciones de gestión y apoyo en la tramitación de las autorizaciones de residencia o trabajo, en colaboración con el resto de los órganos competentes, y para el ámbito territorial que se establezca.

Dicha unidad puede que sea una solución a uno de los mayores elementos disuasorios a la hora de tener que tratar con asuntos en materia de extranjería, contratación de extranjeros, etc.: la lentitud con la que se vienen tramitando los expedientes en materia de extranjería.

El Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura

El artículo 65 ha sido modificado de manera que la determinación de la situación nacional de empleo orientada a conformar el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura sea más flexible y permita reflejar de forma más exacta las necesidades del mercado de trabajo.

Concretamente, los plazos relativos a todo el proceso de acreditación de la dificultad de cubrir los puestos de trabajo vacantes con trabajadores ya incorporados en el mercado laboral interno, han sido considerablemente reducidos, lo que supondrá una mayor rapidez en estos supuestos. ■

RSM Spain

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIAS | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA

rsm.es

RSM Spain Holding Company, SL y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM. RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2022

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING

