

14 julio de 2021

Alerta Informativa

Departamento Derecho Laboral.

NOVEDADES EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA Y SANCIONES LABORALES.

A continuación, se resumen las principales novedades de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, “Ley 10/2021”) que básicamente mantiene el mismo contenido que el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, excepto algunas concreciones en lo relativo a la evaluación de riesgos, el domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente.

Asimismo, se resumen las modificaciones que la citada Ley realiza, en materia de importes de las sanciones en el ámbito laboral, de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

TRABAJO A DISTANCIA.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Se mantiene la aplicación de la norma a las relaciones de trabajo reguladas por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Para esta ley se entiende que es regular el trabajo a distancia que 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.

2. DEFINICIONES.

Se mantienen las siguientes definiciones:

- «Trabajo a distancia»: 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.
- «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

3. LIMITACIONES EN EL TRABAJO A DISTANCIA.

Solo cabrá acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a los siguientes contratos de trabajo:

- Contratos celebrados con menores.
- Contratos en prácticas.
- Contratos para la formación y aprendizaje.

4. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Las personas trabajadoras que realicen su trabajo en modalidad de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestaran servicios en el centro de la empresa de forma presencial, excepto aquellos inherentes a la modalidad de prestación de servicios de forma presencial. Las personas trabajadoras que desarrollan trabajo a distancia no pueden sufrir perjuicio alguno de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellas personas desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

Asimismo, no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, concretamente en materia de tiempo de trabajo o retribución, por las dificultades – ya sean técnicas o de otro tipo no imputables a la persona trabajadora – que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.

Las Empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, de cualquier persona trabajadora que preste servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes.

Las Empresas deberán tener en cuenta a las mencionadas personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad, así como en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

Las personas que realizan trabajo a distancia también tendrán los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

5. VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA Y ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

Recordar que el trabajo a distancia se configura como voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa, requiriendo de la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

No serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

- La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia.
- El ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial.

- 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.

La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora podrá ejercerse según lo establecido por la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia previsto en la ley comentada.

6. OBLIGACIONES FORMALES DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito y con anterioridad al inicio del trabajo a distancia.

Si existe representación legal de las personas trabajadoras:

La Empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, en un plazo máximo de 10 días desde su formalización, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal de las personas trabajadoras.

También debe remitirse copia a la oficina de empleo.

Si no existe representación legal de las personas trabajadoras:

También deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

7. CONTENIDO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.

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

- Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora 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 corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

8. MODIFICACIÓN DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y ORDENACIÓN DE PRIORIDADES.

8.1. Modificación del acuerdo:

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá acordarse por la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

8.2. Ordenación de prioridades:

Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. Para ello, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la norma comentada.

En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa.

9. DERECHO A LA FORMACIÓN.

Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia del mismo modo que las que prestan servicios de forma presencial, debiendo atender las formaciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.

La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas.

10. DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Las personas que trabajan a distancia tendrán el mismo derecho que las que prestan servicios de forma presencial, a la promoción profesional, debiendo la empresa informar a aquellas, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de ascenso que se produzcan, tanto para puestos de desarrollo presencial o a distancia.

11. DERECHO A LA DOTACIÓN SUFICIENTE Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS.

Las personas que trabajan a distancia tendrán 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, asegurando la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

12. DERECHO AL ABONO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS.

El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa y no por la persona trabajadora. La norma ha desaprovechado la ocasión para aclarar muchas de las dudas que ha surgido en esta materia tras la entrada en vigor del RD 28/2020.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.

13. DERECHO AL HORARIO FLEXIBLE EN LOS TÉRMINOS DEL ACUERDO.

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

14. DERECHO AL REGISTRO HORARIO ADECUADO.

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

15. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito

que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

16. DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS.

Se garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la ley de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados.

La empresa no podrá 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. Del mismo modo, las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

17. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, tanto en lo relativo en la 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.

La Empresa deberá elaborar una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, previa audiencia de la Representación Legal de las personas trabajadoras. En esta se deberán definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

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.

18. DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA.

18.1. Derechos personas trabajadoras

Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

18.2. Derechos de la Representación legal de las personas trabajadoras

La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.

19. PROTECCIÓN DE DATOS Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN.

Las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos y sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

20. CONDICIONES E INSTRUCCIONES DE USO Y CONSERVACIÓN DE EQUIPOS O ÚTILES INFORMÁTICOS.

Las personas trabajadoras deberán cumplir 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.

21. FACULTADES DE CONTROL EMPRESARIAL.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, 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.

22. EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de 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 laboral mediante 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.

También podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la

actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

23. DOMICILIO A EFECTOS DE CONSIDERAR LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE Y LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS PÚBLICOS DE FOMENTO DE EMPLEO APLICABLES.

Como novedad de la presente ley, se establece que, en el trabajo a distancia, se considerará como domicilio de referencia a efectos de considerar la Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento del empleo aplicables, aquel que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

24. ENTRADA EN VIGOR:

Respecto a la normativa relativa al trabajo a distancia esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE.

MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO (LISOS).

Se modifica la LISOS en materia de importe de determinadas sanciones. En este sentido:

Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social:

- Las leves, en su grado mínimo, con multas de **70 a 150 euros (antes 60 a 125 euros)**; en su grado medio, **de 151 a 370 euros (antes 126 a 310 euros)**; y en su grado máximo, **de 371 a 750 euros (antes 311 a 625 euros)**.
- Las graves con multa, en su grado mínimo, **de 751 a 1.500 euros (antes 626 a 1.250 euros)**, en su grado medio **de 1.501 a 3.750 euros (antes 1.251 a 3.125 euros)**; y en su grado máximo **de 3.751 a 7.500 euros (antes 3.126 a 6.250 euros)**.
- Las muy graves con multa, en su grado mínimo, **de 7.501 a 30.000 euros (antes 6.251 a 25.000 euros)**; en su grado medio **de 30.001 a 120.005 euros (antes 25.001 a 100.005)**; y en su grado máximo **de 120.006 euros a 225.018 euros (antes 100.006 a 187.515 euros)**.

Las infracciones señaladas en los artículos 22.2, 22.7 a), 22.16 y 23.1.a) se sancionarán:

- La infracción grave de los artículos 22.2, 22.7 a) y 22.16 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, **de 3.750 a 7.500 euros (antes 3.126 a 6.250 euros)**; en su grado medio, **de 7.501 a 9.600 euros (antes 6.251 a 8.000 euros)** y, en su grado máximo, **de 9.601 a 12.000 euros (antes 8.001 a 10.000 euros)**.
- La infracción muy grave del artículo 23.1.a) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, **de 12.001 a 30.000 euros (antes 10.001 a 25.000 euros)**; en su grado medio, **de 30.001 a 120.005 euros (antes 25.001 a 100.005 euros)** y, en su grado máximo, **de 120.006 a 225.018 euros (antes 100.006 a 187.515 euros)**.

Cuando la actuación inspectora de la que se derive la obstrucción fuera dirigida a la comprobación de la situación de alta de los trabajadores que presten servicios en una empresa y el incumplimiento de las obligaciones del empresario las infracciones por obstrucción se sancionarán:

- Las calificadas como graves: en su grado mínimo, **con multa de 3.750 a 7.500 euros (antes 3.126 a 6.250 euros)**; en su grado medio, **de 7.501 a 9.600 euros (antes 6.251 a 8.000 euros)** y, en su grado máximo, **de 9.601 a 12.000 euros (antes 8.001 a 10.000 euros)**.
- Las calificadas como muy graves: en su grado mínimo, **con una multa de 12.001 a 30.000 euros (antes 10.001 a 25.000 euros)**; en su grado medio, **de 30.001 a 120.005 euros (antes 25.001 a 100.005 euros)** y, en su grado máximo, **de 120.006 a 225.018 euros (antes 100.006 a 187.515 euros)**.

Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- Las leves, en su grado mínimo, **con multa de 45 a 485 euros (antes 40 a 405 euros)**; en su grado medio, **de 486 a 975 euros (antes 406 a 815 euros)**; y en su grado máximo, **de 976 a 2.450 euros (antes 816 a 2.045 euros)**.
- Las graves con multa, en su grado mínimo, **de 2.451 a 9.830 euros (antes 2.046 a 8.195 euros)**; en su grado medio, **de 9.831 a 24.585 euros (antes 8.196 a 20.490 euros)**; y en su grado máximo, **de 24.586 a 49.180 euros (antes 20.491 a 40.985 euros)**.
- Las muy graves con multa, en su grado mínimo, **de 49.181 a 196.745 euros (antes 40.986 a 163.955 euros)**; en su grado medio, **de 196.746 a 491.865 euros (antes 163.956 a 409.890 euros)**; y en su grado máximo, **de 491.866 a 983.736 euros (antes 409.891 a 819.780 euros)**.

Las infracciones en materia de cooperativas:

- **Las leves, con multa de 450 a 905 euros (antes: de 375 a 755 euros).**
- **Las graves, con multa de 906 a 4.545 euros (antes de 756 a 3.790 euros).**
- **Las muy graves, con multa de 4.546 a 45.504 euros (antes de 3.791 a 37.920 euros).**

Entrada en vigor:

Respecto a la modificación de las sanciones de la LISOS entrará en vigor el 1 de octubre de 2021.