

14 juliol de 2021

Alerta Informativa

Departament Dret Laboral.

NOVETATS EN MATÈRIA DE TREBALL A DISTÀNCIA I SANCIONS LABORALS.

A continuació, es resumeixen les principals novetats de la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància (d'ara endavant, "Llei 10/2021") que bàsicament manté el mateix contingut que el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, excepte algunes concrecions quant a l'avaluació de riscos, el domicili de referència a l'efecte de considerar l'Autoritat Laboral competent.

Així mateix, es resumeixen les modificacions que la citada Llei realitza, en matèria d'importos de les sancions en l'àmbit laboral, de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

TREBALL A DISTÀNCIA.

1. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Es manté l'aplicació de la norma a les relacions de treball regulades per l'article 1.1 de l'Estatut dels Treballadors que es desenvolupin a distància amb caràcter regular.

Per a aquesta llei s'entén que és regular el treball a distància que es presti, en un període de referència de tres mesos, un mínim del 30% de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la durada del contracte de treball.

2. DEFINICIONS.

Es mantenen les següents definicions:

- «Treball a distància»: forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta, durant tota la seva jornada o part d'ella, amb caràcter regular.
- «Teletreball»: aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.
- «Treball presencial»: aquell treball que es presta en el centre de treball o en el lloc determinat per l'empresa.

3. LIMITACIONS EN EL TREBALL A DISTÀNCIA.

Només hi haurà acord de treball a distància que garanteixi, com a mínim, un percentatge del 50% de prestació de serveis presencial, sense perjudici del desenvolupament telemàtic, en el seu cas, de la formació teòrica vinculada als següents contractes de treball:

- Contractes subscrits amb menors
- Contractes en pràctiques.
- Contractes per a la formació i aprenentatge.

4. IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS I NO DISCRIMINACIÓ.

Les persones treballadores que facin el seu treball en modalitat de treball a distància tindran els mateixos drets que haguessin ostentat si prestessin serveis en el centre de l'empresa de manera presencial, excepte aquells inherents a la modalitat de prestació de serveis de manera presencial. Les persones treballadores que desenvolupen treball a distància no poden sofrir cap perjudici de les seves condicions laborals, incloent retribució, estabilitat en l'ocupació, temps de treball, formació i promoció professional.

Sense perjudici de l'anterior, aquelles persones desenvolupen totalment o parcialment treball a distància tindran dret a percebre, com a mínim la retribució total establerta conforme al seu grup professional, nivell, lloc i funcions, així com els complements establerts per a les persones treballadores que només presten serveis de manera presencial, particularment aquells vinculats a les condicions personals, els resultats de l'empresa o les característiques del lloc de treball.

Així mateix, no podran sofrir cap perjudici ni modificació en les condicions pactades, concretament en matèria de temps de treball o retribució, per les dificultats – ja siguin tècniques o d'un altre tipus no imputables a la persona treballadora – que eventualment poguessin produir-se, sobretot en cas de teletreball.

Les Empreses estan obligades a evitar qualsevol discriminació, directa o indirecta, de qualsevol persona treballadora que presti serveis a distància, assegurant la igualtat de tracte i la prestació de suports, i realitzant els ajustos raonables que resultin procedents.

Les Empreses hauran de tenir en compte a les esmentades persones teletreballadores o treballadores a distància i les seves característiques laborals en el diagnòstic, implementació, aplicació, seguiment i avaluació de mesures i plans d'igualtat, així com en la configuració i aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral.

Les persones que fan treball a distància també tindran els mateixos drets que les persones treballadores presencials en matèria de conciliació i responsabilitat, incloent el dret d'adaptació a la jornada establert en l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, a fi que no interfereixi el treball amb la vida personal i familiar.

5. VOLUNTARIETAT DEL TREBALL A DISTÀNCIA I ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA.

Recordar que el treball a distància es configura com a voluntari tant per a la persona treballadora com per a l'Empresa, requerint la signatura de l'acord de treball a distància, que podrà formar part del contracte inicial o realitzar-se en un moment posterior, sense que pugui ser imposat mitjançant una modificació substancial de les condicions de treball.

No seran causes justificatives de l'extinció de la relació laboral ni de la modificació substancial de les condicions de treball:

- La negativa de la persona treballadora a treballar a distància.
- L'exercici de la reversibilitat al treball presencial.
- Les dificultats per al desenvolupament adequat de l'activitat laboral a distància que estiguin exclusivament relacionades amb el canvi d'una prestació presencial a una altra que inclogui treball a distància.

La decisió de treballar a distància des d'una modalitat de treball presencial serà reversible per a l'empresa i la persona treballadora podrà exercir-se segons el que s'estableix per la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, en els fixats en l'acord de treball a distància previst en la llei comentada.

6. OBLIGACIONS FORMAL DE L'ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA

L'acord de treball a distància haurà de realitzar-se per escrit i amb anterioritat a l'inici del treball a distància.

Si existeix representació legal de les persones treballadores:

L'Empresa haurà de lliurar a la representació legal de les persones treballadores una còpia de tots els acords de treball a distància que es realitzin i de les seves actualitzacions, en un termini màxim de 10 dies des de la seva formalització, excloent aquelles dades que poguessin afectar la intimitat personal de les persones treballadores.

També ha de remetre's còpia a l'oficina d'ocupació.

Si no existeix representació legal de les persones treballadores:

També haurà de formalitzar-se còpia bàsica i remetre's a l'oficina d'ocupació.

7. CONTINGUT DE L'ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA.

Serà contingut mínim obligatori de l'acord, sense perjudici de la regulació recollida sobre aquest tema en els convenis o acords col·lectius, el següent:

- Inventari dels mitjans, equips i eines que exigeix el desenvolupament del treball a distància, inclosos els consumibles i els elements mobles, així com de la vida útil o període màxim per a la renovació d'aquests.
- Enumeració de les despeses que pogués tenir la persona treballadora pel fet de prestar serveis a distància, així com forma de quantificació de la compensació que obligatòriament ha d'abonar l'empresa i moment i forma per a realitzar la mateixa, que es correspondrà, d'existir, amb la previsió recollida en el conveni o acord col·lectiu d'aplicació.
- Horari de treball de la persona treballadora i dins d'ell, en el seu cas, regles de disponibilitat.
- Percentatge i distribució entre treball presencial i treball a distància, en el seu cas.
- Centre de treball de l'empresa al qual queda adscrita la persona treballadora a distància i on, en el seu cas, desenvoluparà la part de la jornada de treball presencial.
- Lloc de treball a distància triat per la persona treballadora per al desenvolupament del treball a distància.
- Durada de terminis de preavís per a l'exercici de les situacions de reversibilitat, en el seu cas.

- Mitjans de control empresarial de l'activitat.
- Procediment a seguir en el cas de produir-se dificultats tècniques que impedeixin el normal desenvolupament del treball a distància.
- Instruccions dictades per l'empresa, amb la participació de la representació legal de les persones treballadores, en matèria de protecció de dades, específicament aplicables en el treball a distància.
- Instruccions dictades per l'empresa, prèvia informació a la representació legal de les persones treballadores, sobre seguretat de la informació, específicament aplicables en el treball a distància.
- Durada de l'acord de treball a distància.

8. MODIFICACIÓ DE L'ACORD DE TREBALL A DISTÀNCIA I ORDENACIÓ DE PRIORITATS.

8.1. Modificació de l'acord:

La modificació de les condicions establertes en l'acord de treball a distància, inclòs el percentatge de presencialitat, haurà d'acordar-se per l'empresa i la persona treballadora, formalitzant-se per escrit amb caràcter previ a la seva aplicació. Aquesta modificació serà posada en coneixement de la representació legal de les persones treballadores

8.2. Ordenació de prioritats:

Les persones que fan treball a distància des de l'inici de la relació laboral durant la totalitat de la seva jornada tindran prioritat per a ocupar llocs de treball que es realitzen totalment o parcialment de manera presencial. Per a això, l'empresa informará aquestes persones que treballen a distància i a la representació legal de les persones treballadores dels llocs de treball vacants de caràcter presencial que es produeixin.

Els convenis o acords col·lectius podran establir els mecanismes i criteris pels quals la persona que desenvolupa treball presencial pot passar a treball a distància o viceversa, així com preferències vinculades a determinades circumstàncies, com les relacionades amb la formació, la promoció i estabilitat en l'ocupació de persones amb diversitat funcional o amb riscos específics, l'existència de pluriocupació o pluriactivitat o la concurrència de determinades circumstàncies personals o familiars, així com l'ordenació de les prioritats establertes en la norma comentada.

En el disseny d'aquests mecanismes s'haurà d'evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere i s'haurà de tenir en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes, havent de ser objecte de diagnòstic i tractament per part del pla d'igualtat que, si escau, correspongui aplicar en l'empresa.

9. DRET A LA FORMACIÓ

Les empreses hauran d'adoptar les mesures necessàries per a garantir la participació efectiva en les accions formatives de les persones que treballen a distància de la mateixa manera que les que presten serveis de manera presencial, havent d'atendre les formacions, en la mesura del possible, a les característiques de la seva prestació de serveis a distància.

L'empresa haurà de garantir a les persones que treballen a distància la formació necessària per a l'adequat desenvolupament de la seva activitat tant al moment de formalitzar l'acord de treball a distància com quan es produeixin canvis en els mitjans o tecnologies utilitzades.

10. DRET A LA PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Les persones que treballen a distància tindran el mateix dret que les que presten serveis de manera presencial, a la promoció professional, devent l'empresa informar a aquelles, de manera expressa i per escrit, de les possibilitats d'ascens que es produeixin, tant per a llocs de desenvolupament presencial o a distància.

11. DRET A LA DOTACIÓ SUFICIENT I MANTENIMENT DE MITJANS, EQUIPS I EINES.

Les persones que treballen a distància tindran dret a la dotació i manteniment adequat per part de l'empresa de tots els mitjans, equips i eines necessaris per al desenvolupament de l'activitat, assegurant l'atenció precisa en el cas de dificultats tècniques, especialment en el cas de teletreball.

En el cas de persones amb discapacitat treballadores, l'empresa assegurarà que aquests mitjans, equips i eines, inclosos els digitals, siguin universalment accessibles, per a evitar qualsevol exclusió per aquesta causa.

12. DRET A L'ABONAMENT I COMPENSACIÓ DE DESPESES.

El desenvolupament del treball a distància haurà de ser sufragat o compensat per l'empresa i no per la persona treballadora. La norma ha desaprofitat l'ocasió per a aclarir molts dels dubtes que ha sorgit en aquesta matèria després de l'entrada en vigor del RD 28/2020.

Els convenis o acords col·lectius podran establir el mecanisme per a la determinació, i compensació o abonament d'aquestes despeses.

13. DRET A L'HORARI FLEXIBLE EN ELS TERMES DE L'ACORD

De conformitat amb els termes establerts en l'acord de treball a distància i la negociació col·lectiva, respectant els temps de disponibilitat obligatòria i la normativa sobre temps de treball i descans, la persona que desenvolupa treball a distància podrà flexibilitzar l'horari de prestació de serveis establert.

14. DRET AL REGISTRE HORARI ADEQUAT.

El sistema de registre horari que es regula en l'article 34.9 de l'Estatut dels Treballadors, de conformitat amb el que s'estableix en la negociació col·lectiva, haurà de reflectir fidelment el temps que la persona treballadora que fa treball a distància dedica a l'activitat laboral, sense perjudici de la flexibilitat horària, i haurà d'incloure, entre altres, el moment d'inici i finalització de la jornada.

15. AVALUACIÓ DE RISCOS I PLANIFICACIÓ DE L'ACTIVITAT PREVENTIVA.

L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància hauran de tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball, posant especial atenció en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius i d'accessibilitat de l'entorn laboral efectiu. En particular, haurà de tenir-se en compte la distribució de la jornada, els temps de disponibilitat i la garantia dels descansos i desconexions durant la jornada.

L'avaluació de riscos únicament ha d'aconseguir a la zona habilitada per a la prestació de serveis, no estenent-se a la resta de zones de l'habitatge o del lloc triat per al desenvolupament del treball a distància.

L'empresa haurà d'obtenir tota la informació sobre els riscos als quals està exposada la persona que treballa a distància mitjançant una metodologia que ofereixi confiança respecte dels seus resultats, i preveure les mesures de protecció que resultin més adequades en cada cas.

Quan l'obtenció d'aquesta informació exigís la visita per part de qui tingui competències en matèria preventiva al lloc en el qual es desenvolupa el treball a distància, haurà d'emetre's informe escrit que justifiqui aquest extrem que es lliurarà a la persona treballadora i a les delegades i delegats de prevenció.

La referida visita requerirà, en qualsevol cas, el permís de la persona treballadora, de tractar-se del seu domicili o del d'una tercera persona física.

En cas de no concedir-se aquest permís, el desenvolupament de l'activitat preventiva per part de l'empresa podrà efectuar-se sobre la base de la determinació dels riscos que es derivi de la informació recaptada de la persona treballadora segons les instruccions del servei de prevenció.

16. DRET A LA INTIMITAT I A LA PROTECCIÓ DE DADES.

Es garantirà adequadament el dret a la intimitat i a la protecció de dades, en els termes previstos en la llei d'acord amb els principis d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat dels mitjans utilitzats.

L'empresa no podrà exigir la instal·lació de programes o aplicacions en dispositius propietat de la persona treballadora, ni la utilització d'aquests dispositius en el desenvolupament del treball a distància. De la mateixa manera, les empreses hauran d'establir criteris d'utilització dels dispositius digitals respectant en tot cas els estàndards mínims de protecció de la seva intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts legal i constitucionalment. En la seva elaboració haurà de participar la representació legal de les persones treballadores

Els convenis o acords col·lectius podran especificar els termes dins dels quals les persones treballadores poden fer ús per motius personals dels equips informàtics posats a la seva disposició per part de l'empresa per al desenvolupament del treball a distància, tenint en compte els usos socials d'aquests mitjans i les particularitats del treball a distància.

17. DRET A LA DESCONNEXIÓ DIGITAL

Les persones que treballen a distància, particularment en teletreball, tenen dret a la desconnexió digital anés del seu horari de treball, tant en el relatiu en la limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans, així com el respecte a la durada màxima de la jornada i a qualssevol límits i precaucions en matèria de jornada que disposin la normativa legal o convencional aplicable.

L'Empresa haurà d'elaborar una política interna dirigida a persones treballadores, incloses les que ocupin llocs directius, prèvia audiència de la Representació Legal de les persones treballadores. En aquesta s'hauran de definir les modalitats d'exercici del dret a la desconnexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que eviti el risc de fatiga informàtica.

Els convenis o acords col·lectius de treball podran establir els mitjans i mesures adequades per a garantir l'exercici efectiu del dret a la desconnexió en el treball a distància i l'organització adequada de la jornada de manera que sigui compatible amb la garantia de temps de descans.

18. DRETS COL·LECTIUS DE LES PERSONES QUE TREBALLEN A DISTÀNCIA.

18.1. Drets persones treballadores

Les persones treballadores a distància tindran dret a exercitar els seus drets de naturalesa col·lectiva amb el mateix contingut i abast que la resta de les persones treballadores del centre al qual estan adscrites.

Haurà de garantir-se que les persones treballadores a distància poden participar de manera efectiva en les activitats organitzades o convocades per la seva representació legal o per la resta de les persones treballadores en defensa dels seus interessos laborals, en particular, la seva participació efectiva presencial per a l'exercici del dret a vot en les eleccions a representants legals.

18.2. Drets de la Representació legal de les persones treballadores

L'empresa haurà de subministrar a la representació legal de les persones treballadores els elements precisos per al desenvolupament de la seva activitat representativa, entre ells, l'accés a les comunicacions i adreces electròniques d'ús en l'empresa i la implantació del tauló virtual, quan sigui compatible amb la forma de prestació del treball a distància.

Haurà d'assegurar-se que no existeixen obstacles per a la comunicació entre les persones treballadores a distància i els seus representants legals, així com amb la resta de persones treballadores.

19. PROTECCIÓ DE DADES I SEGURETAT DE LA INFORMACIÓ.

Les persones treballadores, en el desenvolupament del treball a distància, hauran de complir les instruccions que hagi establert l'empresa en el marc de la legislació sobre protecció de dades i sobre seguretat de la informació específicament fixades per l'empresa, prèvia participació de la representació legal de les persones treballadores.

20. CONDICIONS I INSTRUCCIONS D'ÚS I CONSERVACIÓ D'EQUIPS O ÚTILS INFORMÀTICS.

Les persones treballadores hauran de complir les condicions i instruccions d'ús i conservació establertes en l'empresa en relació amb els equips o útils informàtics, dins dels termes que, en el seu cas, s'estableixin en la negociació col·lectiva.

21. FACULTATS DE CONTROL EMPRESARIAL.

L'empresa podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes de vigilància i control per a verificar el compliment per la persona treballadora de les seves obligacions i deures laborals, inclosa la utilització de mitjans telemàtics, guardant en la seva adopció i aplicació la consideració deguda a la seva dignitat i tenint en compte, en el seu cas, les seves circumstàncies personals, com la concurrència d'una discapacitat.

22. EL TREBALL A DISTÀNCIA EN LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA.

Els convenis o acords col·lectius podran establir, en atenció a l'especificitat de l'activitat concreta del seu àmbit, la identificació dels llocs de treball i funcions susceptibles de ser realitzats a través del treball a distància, les condicions d'accés i desenvolupament de l'activitat laboral mitjançant aquesta modalitat, la

durada màxima del treball a distància, així com continguts addicionals en l'acord de treball a distància i quantes altres qüestions es considerin necessari regular.

També podran regular una jornada mínima presencial en el treball a distància, l'exercici de la reversibilitat al treball en els locals de l'empresa, un percentatge o període de referència inferiors als fixats en la present Llei a l'efecte de qualificar de «regular» aquesta modalitat d'execució de l'activitat laboral, un percentatge de treball presencial dels contractes formatius diferent al previst en aquest, sempre que no se celebrin amb menors d'edat, així com les possibles circumstàncies extraordinàries de modulació del dret a la desconnexió.

23. DOMICILI A L'EFFECTE DE CONSIDERAR L'AUTORITAT LABORAL COMPETENT I ELS SERVEIS I PROGRAMES PÚBLICS DE FOMENT D'OCUPACIÓ APLICABLES.

Com a novetat de la present llei, s'estableix que, en el treball a distància, es considerarà com a domicili de referència a l'efecte de considerar l'Autoritat Laboral competent i els serveis i programes públics de foment de l'ocupació aplicables, aquell que figuri com a tal en el contracte de treball i, en defecte d'això, el domicili de l'empresa o del centre o lloc físic de treball.

24. ENTRADA EN VIGOR:

Respecte a la normativa relativa al treball a distància aquesta Llei entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el BOE.

MODIFICACIÓ DEL TEXT REFÓS DE LA LLEI SOBRE INFRACCIONS I SANCIONS EN L'ORDRE SOCIAL, APROVAT PEL REIAL DECRET LEGISLATIU 5/2000, DE 4 D'AGOST (LISOS)

Es modifica la LISOS en matèria d'import de determinades sancions. En aquest sentit:

Les infraccions en matèria de relacions laborals i ocupació, en matèria de Seguretat Social:

- Les lleus, en el seu grau mínim, amb multes de **70 a 150 euros** (**abans 60 a 125 euros**); en el seu grau mitjà, **de 151 a 370 euros** (**abans 126 a 310 euros**); i en el seu grau màxim, **de 371 a 750 euros** (**abans 311 a 625 euros**).
- Les greus amb multa, en el seu grau mínim, **de 751 a 1.500 euros** (**abans 626 a 1.250 euros**), en el seu grau mitjà **de 1.501 a 3.750 euros** (**abans 1.2251 a 3.125 euros**); i en el seu grau màxim **de 3.751 a 7.500 euros** (**abans 3.126 a 6.250 euros**).
- Les molt greus amb multa, en el seu grau mínim, **de 7.501 a 30.000 euros** (**abans 6.251 a 25.000 euros**); en el seu grau mitjà **de 30.001 a 120.005 euros** (**abans 25.001 a 100.005**); i en el seu grau màxim **de 120.006 euros a 225.018 euros** (**abans 100.006 a 187.515 euros**).

Les infraccions assenyalades en els articles 22.2, 22.7 a), 22.16 i 23.1.a) se sancionaran:

- La infracció greu dels articles 22.2, 22.7 a) i 22.16 se sancionará amb la multa següent: en el seu grau mínim, **de 3.750 a 7.500 euros** (**abans 3.126 a 6.250 euros**); en el seu grau mitjà, **de 7.501 a 9.600 euros** (**abans 6.251 a 8.000 euros**) i, en el seu grau màxim, **de 9.601 a 12.000 euros** (**abans 8.001 a 10.000 euros**).

- La infracció molt greu de l'article 23.1.a) se sancionarà amb la multa següent: en el seu grau mínim, **de 12.001 a 30.000 euros (abans 10.001 a 25.000 euros)**; en el seu grau mitjà, **de 30.001 a 120.005 euros (abans 25.001 a 100.005 euros)** i, en el seu grau màxim, **de 120.006 a 225.018 euros (abans 100.006 a 187.515 euros)**.

Quan l'actuació inspectora de la qual es derivi l'obstrucció fos dirigida a la comprovació de la situació d'alta dels treballadors que prestin serveis en una empresa i l'incompliment de les obligacions de l'empresari les infraccions per obstrucció se sancionaran:

- Les qualificades com a greus: en el seu grau mínim, **amb multa de 3.750 a 7.500 euros (abans 3.126 a 6.250 euros)**; en el seu grau mitjà, **de 7.501 a 9.600 euros (abans 6.251 a 8.000 euros)** i, en el seu grau màxim, **de 9.601 a 12.000 euros (abans 8.001 a 10.000 euros)**.
- Les qualificades com molt greus: en el seu grau mínim, **amb una multa de 12.001 a 30.000 euros (abans 10.001 a 25.000 euros)**; en el seu grau mitjà, **de 30.001 a 120.005 euros (abans 25.001 a 100.005 euros)** i, en el seu grau màxim, **de 120.006 a 225.018 euros (abans 100.006 a 187.515 euros)**.

Les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals:

- Les lleus, en el seu grau mínim, **amb multa de 45 a 485 euros (abans 40 a 405 euros)**; en el seu grau mitjà, **de 486 a 975 euros (abans 406 a 815 euros)**; i en el seu grau màxim, **de 976 a 2.450 euros (abans 816 a 2.045 euros)**.
- Les greus amb multa, en el seu grau mínim, **de 2.451 a 9.830 euros (abans 2.046 a 8.195 euros)**; en el seu grau mitjà, **de 9.831 a 24.585 euros (abans 8.196 a 20.490 euros)**; i en el seu grau màxim, **de 24.586 a 49.180 euros (abans 20.491 a 40.985 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 (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:

Respecte a la modificació de les sancions de la LLISOS entrarà en vigor l'1 d'octubre de 2021.