



ANTRÀS



SEPTIEMBRE 2021

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Septiembre 2021



Ultima hora sobre salario mínimo interprofesional y ERTES.

En el BOE de 29 de septiembre se publican dos importantes normas referidas respectivamente al salario mínimo interprofesional y a la prórroga de las medidas. Asimismo, se contiene una tercera, la [Ley 12/2021, de 28 de septiembre](#), pero, en este caso, se trata de una norma que se limita a convalidar el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modificaba el TRLET para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, sin incorporar ninguna modificación a aquel texto (pueden ver un comentario al respecto en el boletín del mes de [marzo](#) y en el de [mayo](#)). Centraremos nuestra atención, por ello, en las dos primeras:

- **[Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021:**

El Gobierno, tras un acuerdo con los sindicatos y la oposición de la patronal, establece que el SMI para 2021 quede fijado, para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, en 32,17 euros/día o 965 euros/mes. Ello supone un incremento de 15€ mensuales y 0,51€ diarios (aproximadamente un 1,6%) que tendrá efectos retroactivos desde este 1 de septiembre de 2021.

- **[Real Decreto-ley 18/2021](#), de 28 de**

septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

Como el anterior [RDL 11/2021, de 27 de mayo](#), del que es continuidad, tiene su origen en el acuerdo social, en este caso, en el VI Acuerdo Social en Defensa del Empleo. El Gobierno justifica su aprobación en que, si bien la situación de la pandemia y la crisis derivada de la misma no se mantiene constante, “lo cierto es que perviven algunas de sus consecuencias más lesivas para la situación de las empresas y de las personas trabajadoras”, considerando, adicionalmente que lo incierto de su evolución aconseja el mantenimiento del marco normativo que ha permitido a las empresas su adaptación a los distintos escenarios. Entre las novedades más destacadas, cabe reseñar:

1. La prórroga de los ERTES vigentes a fecha de 30-09-2021 acordados en base a los arts. 1 y 2 del RDL 11/2021 y 23 del RDL 8/2021 (ERTES por fuerza mayor ex art. 22 RDL 8/2020; ERTES por impedimento y por limitación; ERTES por causas ETOP a los que resulte aplicable el art. 23. RDL 8/2020).

2. Dicha prórroga se subordina a la presentación, entre el 1 y el 15 de



octubre de 2021, de una solicitud ante la autoridad laboral que autorizó o tramitó el expediente correspondiente. Esta solicitud deberá ir acompañada de una relación de las horas o días de trabajo suspendidos o reducidos durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2021 de cada una de las personas trabajadoras, y, en el caso de los ERTES por causas ETOP, del informe de la representación legal de las personas trabajadoras. De no presentarse la solicitud, con la documentación requerida, el ERTE se dará por finalizado y no será aplicable desde el 1 de noviembre de 2021. La norma establece que, en el plazo de 10 días desde la presentación de la solicitud, la autoridad laboral deberá dictar resolución, que será estimatoria y prorrogará el expediente hasta el 28 de febrero de 2022 siempre que efectivamente se haya presentado la documentación exigida. El silencio será positivo.

3. Se prevé la posibilidad de solicitar nuevos ERTES por impedimento o limitación a las empresas que se vean afectadas por nuevas restricciones y medidas de contención sanitaria vinculadas a la COVID-19 adoptadas por las autoridades competentes entre el 1 de noviembre de 2021 y el 28 de febrero de 2022.

4. Tanto en los supuestos de prórroga como en los nuevos ERTES por impedimento o limitación que se reconozcan cabrá transitar, sin que sea precisa la tramitación de un nuevo ERTE, de la situación de impedimento a la de limitación o viceversa, como consecuencia de las modulaciones que pudieran sufrir las restricciones sanitarias. Resultarán aplicables, en cada momento, los porcentajes de exoneración previstos para esos expedientes. Las empresas deberán comunicar el cambio de situación, la fecha de efectos, así como los

centros y personas trabajadoras afectadas, a la autoridad laboral que hubiese aprobado el expediente, a la representación legal de las personas trabajadoras y presentar una declaración responsable ante la TGSS, en los términos establecidos en el artículo 2.3 del [Real Decreto- ley 30/2020](#). La declaración responsable será suficiente para la aplicación de los porcentajes de exención correspondientes.

5. Tanto en los ERTES prorrogados como los nuevos ERTES por impedimento o limitación que se reconozcan, **las empresas disfrutarán de medidas extraordinarias en materia de cotización (exoneraciones) siempre que se trate de empresas en alguna de estas dos situaciones:** a) empresas incluidas en alguno de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas –CNAE-09– previstos en el anexo del RDL 11/2021 por pertenecer a sectores con elevada tasa de cobertura por expedientes de regulación temporal de empleo y una reducida tasa de recuperación de actividad, o b) que hayan sido calificadas como dependientes o integrantes de la cadena de valor, conforme a lo establecido en la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 11/2021.

También aquellas que, cumpliendo alguno de los dos parámetros acabados de reseñar, transiten, entre el 1 de octubre de 2021 y el 28 de febrero de 2022, desde un ERTE de fuerza mayor basado en las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, a uno ETOP (se mantiene la posibilidad de este tránsito aplicando el régimen más flexible del art. 23 del RDL 8/2020).

6. La exoneración durante el mes de octubre se mantiene en las condiciones vigentes



OCTUBRE 2021

ERTE por limitación de actividad

Empresas $\geq$ 50 trabajadores (29-02-2020)	65%
Empresas < 50 trabajadores (29-02-2020)	75%

ERTE por impedimento

Empresas $\geq$ 50 trabajadores (29-02-2020)	90%
Empresas < 50 trabajadores (29-02-2020)	100%

A partir de noviembre la exoneración será variable en función de si las empresas realizan acciones formativas en favor de las personas incluidas en el ERTE, con la finalidad de

mejorar las competencias profesionales y la empleabilidad de dichas personas. Las exoneraciones durante los meses de noviembre y diciembre de 2021 y enero y febrero de 2022 serán:

NOVIEMBRE Y DICIEMBRE 2021 ENERO Y FEBRERO 2022

ERTES POR LIMITACIÓN

Empresas $\geq$ 10 trabajadores (29-02-2020)	SÍ acciones formativas	80%
	No acciones formativas	40%
Empresas < 10 trabajadores (29-02-2020)	SÍ acciones formativas	80%
	NO acciones formativas	50%

ERTE POR IMPEDIMENTO

Empresas de cualquier sector o actividad Sin requerimientos formativos	100%
---	------

7. Las exenciones se aplicarán por la TGSS a instancia de la empresa, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras beneficiadas por la acción formativa y periodo de la suspensión o reducción de jornada. Dicha

comunicación constituirá una declaración responsable sobre el compromiso de la empresa de realización de las acciones formativas. Para que la exención resulte de aplicación, esta comunicación y declaración responsable se deberá presentar antes



de solicitarse el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente al periodo de devengo de las primeras cuotas sobre las que tengan efectos dichas declaraciones. La disposición adicional 4ª establece como requisito indispensable para la aplicación de las medidas extraordinarias en materia de cotización y para el reconocimiento de las prestaciones por desempleo, la presentación, por parte de las empresas, de una relación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del expediente y que vayan a permanecer incluidas en el mismo.

8. Las acciones formativas que deben desarrollar las empresas que pretenden beneficiarse del incremento de exoneración de las cotizaciones se desarrollarán a través de cualquiera de los tipos de formación previstos en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. El plazo para la prestación efectiva de las acciones formativas finalizará el 30 de junio de 2022 y deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato para cada uno de los trabajadores afectados por el ERTE. El número mínimo de horas de formación que debe realizar cada persona trabajadora depende del número de trabajadores de las empresas (empresas entre 10 y 49 personas trabajadoras, mínimo de 30 horas de duración; en las de más de 50 empleados, se exigirán 40 horas). Las actividades formativas se financiarán con un incremento de crédito para la financiación en el ámbito de la formación programada (Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral). La norma regula, asimismo, el derecho a un incremento de crédito para la financiación de acciones que depende del tamaño de la empresa y que llega a 425 euros por persona trabajadora (plantillas de

entre 1 y 9 personas empleadas), 400 euros (plantillas de 10 a 49) o 320 euros (empresas con 50 o más personas trabajadoras) (art. 3).

9. Las limitaciones relativas al reparto de dividendos, transparencia fiscal, horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones se mantendrán hasta el 28 de febrero para todos los expedientes a los que se apliquen las exoneraciones previstas en este Real Decreto-ley. También será de aplicación la salvaguarda del empleo de acuerdo con lo previsto en el [artículo 5 del Real Decreto-ley 30/2020](#), de 29 de septiembre, en relación con los periodos anteriores y con el que se deriva de los beneficios recogidos en la presente norma y de conformidad con los plazos correspondientes.

10. Prórroga hasta el 28 de febrero de las medidas de protección de las personas trabajadoras recogidas en el [Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre](#), de medidas sociales en defensa del empleo:

- Reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo aun careciendo de periodo de ocupación cotizada mínima y demás medidas de protección derivadas del art. [25 RDL 8/2020](#) a las personas afectadas por ERTE.
- Las bases reguladoras de las personas trabajadoras, sobre las que se calculan las prestaciones, se incrementan del 50 al 70% para las personas beneficiarias hasta el 28 de febrero de 2022 (sin perjuicio de los mínimos y máximos legales).
- También se mantiene la protección de las personas trabajadoras en ERTE con situación asimilada al alta por falta de cotización y la compatibilidad del ERTE con el trabajo a tiempo parcial en determinados



supuestos, conforme permitía la normativa anterior (art. 6).

- El llamado «contador a cero» (es decir, el período en que una persona cobra el paro no se computa como «gastado» si en el futuro vuelve a percibir la prestación) se amplía durante todo 2022. En consecuencia, una persona afectada por ERTE que sea despedida a partir del 1 de enero de 2023 podrá cobrar toda la prestación por desempleo generada antes de la crisis sanitaria (disp. fin. 1a).

11. Recupera la prestación extraordinaria para personas trabajadoras con contratos fijos discontinuos y las que realicen trabajos fijos y periódicos repetidos en fechas ciertas, que se encuentren en período de inactividad productiva. Para este colectivo se garantiza, por primera vez, el mismo «contador a cero» (art. 7).

12. Las empresas a las que les sea autorizada la prórroga de un ERTE deberán formular una nueva

solicitud colectiva de prestaciones por desempleo en el plazo de quince días hábiles siguientes al 1 de noviembre de 2021, o a la fecha de la notificación de la resolución expresa de la autoridad laboral aprobando la prórroga, o del certificado acreditativo del silencio administrativo, en caso de que sea posterior al 1 de noviembre. En el caso de nuevos ERTES, la solicitud colectiva deberá presentarse en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución expresa estimatoria de la autoridad laboral o del certificado acreditativo del silencio administrativo.

13. Se prorroga, hasta el 28 de febrero de 2022, el [artículo 6 del Real Decreto-ley 8/2020](#), de 17 de marzo, por el que se regula el **Plan MECUIDA**.

14. Finalmente reseñar que la norma también establece medidas con relación a los trabajadores autónomos y previsiones extraordinarias para las empresas y personas trabajadoras de las Islas Canarias afectadas por la erupción volcánica de La Palma.

Trabajo a distancia tras el COVID-19.

La consolidación de la vuelta a la normalidad está motivando que muchas empresas se planteen qué ha de ocurrir con las fórmulas de trabajo a distancia o teletrabajo que implementaron con ocasión del COVID-19. Al respecto se proyectan varios interrogantes ¿puede la empresa imponer el regreso a la presencialidad, siquiera sea parcial? ¿tienen derecho los trabajadores a exigir el mantenimiento de fórmulas de teletrabajo, siquiera sea parcial? ¿y si se mantienen, lo hace con las mismas condiciones? Se trata de preguntas complejas para las que no existen soluciones legales expresas y que no han hallado todavía respuesta en los Tribunales, cabe no obstante adelantar

algunos parámetros y aspectos a valorar y tener en cuenta.

1. El teletrabajo, desde el 9 de agosto, ya no es una medida preferente. Ello supone que, en la actualidad, las empresas ya no tienen la obligación de implementarlo y que, asimismo, tendrán la ocasión de revertir, total o parcialmente, las formulas de teletrabajo establecidas con ocasión de la COVID. La decisión de revertir el teletrabajo y volver a fórmulas de trabajo presencial, más o menos híbridas, corresponderá, en principio, a la empresa, pero ¿significa que lo pueda hacer unilateralmente?



Ciertamente, la introducción del “teletrabajo COVID” se realizó a través de una decisión empresarial fundada en una circunstancia excepcional para la que le habilitaba el [art. 5 del RDL 8/2020](#). Desaparecidas aquellas circunstancias y decaído el carácter preferente de esa fórmula de prestación de servicios parecería que el retorno a la presencialidad no requeriría del recurso al art. 41 del TRLET. No obstante, ello requiere algunas puntualizaciones y matices:

- Si el teletrabajo se adoptó a través de un acuerdo colectivo, debería estarse a lo que las partes hubieran podido pactar en torno a la reversión.
- Si el eventual acuerdo colectivo de implementación no establecía nada respecto a la reversión y no se condicionaba expresamente el mantenimiento de la situación de teletrabajo a la existencia de restricciones sanitarias, la opción que menores riesgos legales plantea, es acudir a la figura de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectiva. Un procedimiento que requerirá la apertura de un periodo de consultas de duración no superior a 15 días con la representación legal de los trabajadores. La negociación deberá desarrollarse de buena fe pero la ausencia de acuerdo no impedirá que la empresa pueda adoptar la decisión.
- Una apertura de un periodo de consultas con los representantes que, a nuestro juicio, también será conveniente en las hipótesis en la que el teletrabajo se hubiese acordado unilateralmente por la empresa. Al margen de posibles valoraciones al hilo de la preservación de un buen clima de relaciones laborales, debe tenerse en consideración que el art. 64.5 del TRLET establece que el comité de empresa “tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la

organización del trabajo”, especificando a continuación que tendrá derecho “a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este”, entre otras, sobre “la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo”. La reversión a formas de presencialidad, total o parcial, constituye un cambio en la organización del trabajo que precisará, por ello, de esa fase de consulta no vinculante.

2. Las personas trabajadoras no pueden exigir, con carácter general, la implementación del teletrabajo ni –con mayores matices– su mantenimiento. El teletrabajo constituye una forma de organizar el trabajo que, desde el 9 de agosto, no puede ser impuesta por ninguna de las dos partes del contrato de trabajo. El art. 5 de la Ley de Trabajo a distancia así lo impone expresamente para el trabajo a distancia regular (aquel en que se teletrabaja al menos un 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses) pero igualmente se puede inferir para el teletrabajo parcial o inferior a ese 30%. ¿Pero qué ocurre cuando el teletrabajo ya existe? Ya hemos visto en el anterior epígrafe que la reversión es posible por decisión unilateral de la empresa salvo, acuerdo en contrario, expresamente establecido en el convenio o acuerdo que implementó y reguló el teletrabajo.

Como decíamos, el teletrabajo no puede ser impuesto por ninguna de las dos partes del contrato a la otra. Esta afirmación, no obstante, debe, en cierta medida, matizarse por cuanto lo que sí puede ocurrir es que la persona trabajadora solicite el trabajo a distancia para “hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral” (art. 34.8 del TRLET). Ha de advertirse que, tampoco en este caso, la ley reconoce automáticamente un derecho en favor de la persona trabajadora, la norma lo que garantiza es un derecho a solicitar la adaptación al que seguirá un proceso de negociación de un máximo de 30 días. Finalizado el mismo, la



empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, la empresa deberá indicar las razones objetivas en las que se sustenta la decisión denegatoria.

3. Si se mantiene el teletrabajo se deben negociar las condiciones en que ello se efectuará. El teletrabajo regular, aquel que, como decíamos, se desarrolla, en un periodo de referencia de 3 meses, en al menos un 30% del total de la jornada fuera de las instalaciones de la empresa, está regulado por la [Ley 10/2021](#) que, obviamente, deberemos aplicar. No obstante, dicha norma efectúa múltiples llamamientos a la negociación colectiva y al acuerdo individual de teletrabajo en los que se deberán precisar cuestiones de tanta relevancia como la duración del teletrabajo.... Esa regulación, colectiva o individual, es si cabe aún más necesaria en las fórmulas de teletrabajo no regular, el inferior a un 30%, que puede ser el más frecuente y habitual. El art. 7 de la Ley 10/2021 nos ofrece una buena pauta de algunos de los contenidos que deberían abordarse. Merecen destacarse:

- Duración del acuerdo de trabajo a distancia. Es esta una cuestión fundamental por cuanto puede garantizar una revisión o incluso una reversibilidad automática, al tiempo que evita la alegación de condiciones más beneficiosas que pretendan perpetuar el teletrabajo.
- Relacionado con lo anterior, duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- El 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.

- Determinación de los gastos que deberán ser compensados por la empresa y forma de determinar la cuantía. Al respecto cabe indicar que algunos convenios ya están realizando dicha determinación: 35 € mensuales sólo para el teletrabajo regular (artículo 11.6 del XX Convenio colectivo general de la industria química, BOE nº 171 19.7.2021) o un máximo de 55 € mensuales (artículo 27.5 del Convenio Colectivo de Banca, BOE nº 76, 30.3.2021); en determinadas empresas se acuerdan 15 € también mensuales (artículo 14 bis del Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU. BOE nº 212, 4.9.2021) o 6,96 € diarios (artículo 33 del Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa Sociedad Mixta del Agua Jaén S.A. años 2020, 2021, 2022 y 2023. B.O.P Jaén, nº 10, 18.1.2021).

- Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- En su caso, porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- 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.
- 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, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información en materia de protección de datos.



Contrato de obra y servicio y contrata. Una mayor rigurosidad en la apreciación de la autonomía y sustantividad.

En los últimos años la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha ido restringiendo los supuestos en los que resulta viable jurídicamente la utilización del contrato de obra o servicio para la realización o ejecución de una contrata. Así, si desde el 2018 ha considerado que la novación de la contrata, aunque fuese con el mismo grupo empresarial y las mismas funciones, podía suponer, cuando “la expectativa de finalización del mismo se torna excepcionalmente remota” que dejase de concurrir la autonomía y sustantividad requerida por el legislador, tres recientes sentencias han vuelto a acotar la utilización de este contrato en estos supuestos:

- *STS 19 de diciembre de 2020. Una sentencia de la que dimos cuenta en nuestro Newsletter de enero (véase un extenso [resumen](#)) calificándola como un «leading case» que, más allá de ser un mero cambio jurisprudencial, podría suponer un auténtico cambio en las políticas de contratación temporal de las empresas de determinados sectores como transportes, seguridad, limpieza, call centers... En esta sentencia el Tribunal consideró que no era posible el recurso al contrato de obra o servicio para la realización de contratas cuando el objeto de la contrata era, precisamente, la actividad ordinaria, regular y básica de una empresa que se dedica a ofrecer servicios a terceros y desarrolla su actividad esencial a través de la contratación con éstos.*
- *STS de 30 de junio de 2021, tras admitir que los contratos de obra anteriores a la reforma laboral de 2010, siguen rigiéndose por la legislación vigente al momento de celebrarse, y, por tanto, no les resulta de aplicación la duración máxima de tres años prevista en el art. 15. 1 a) TRLET considera que la autonomía y sustantividad requerida no existe cuando el contrato se vincula a una contrata mercantil que se extiende durante mucho tiempo y es objeto de sucesivas novaciones, resultando así que la contrata, con el paso de los años y sucesivas novaciones, constituye actividad permanente de la empresa contratista.*
- *SAN de 9 de septiembre de 2021, en aplicación de la antes mencionada STS de 19 de diciembre de 2020, considera ilegal el artículo 14.b del II convenio colectivo del sector de contact center en el que se regulaba el contrato de obra estableciendo que «a tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todas las campañas o servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones de contact center cuya ejecución en el tiempo es, en principio de duración incierta, y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización de la campaña o cumplimiento del servicio objeto del contrato». Aunque sobre dicha sentencia cabe todavía recurso ante el Tribunal Supremo debe destacarse que puede suponer que aproximadamente 40.000 personas que tienen contrato por obra y servicios en el sector puedan pasar a tener un contrato indefinido.*



Distribución irregular de la jornada y conciliación.

El Tribunal Constitucional en una reciente sentencia ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la incidencia que puede tener que una empresa acuerde una distribución irregular de la jornada que afecte a trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de hijos. En el supuesto de hecho la empresa, aplicando un acuerdo de empresa con la representación legal y por razones parece que justificadas, comunicó a uno de sus trabajadores la necesidad de trabajar una hora y media los sábados cuando su jornada hasta ese momento, en aplicación de la mencionada reducción de jornada, se desarrollaba de lunes a viernes. Aunque el Tribunal Constitucional, por cuestiones de índole procesal, se limita a valorar la corrección de la decisión de los Tribunales de instancia sin valorar si la decisión empresarial estaba justificada o si efectivamente pudo suponer una medida discriminatoria, sí que efectúa algunas consideraciones que conviene tener presente:

- *El derecho a la no discriminación por razón de género abarca la garantía de no ser perjudicado por el ejercicio de los denominados “derechos asociados a la maternidad”, como son la excedencia por cuidado de hijos (art. 46.3 TRLET) y el derecho a la reducción de jornada por razones de guarda legal (art. 37.6 TRLET). No basta el mero reconocimiento de dichos derechos, sino que es preciso que su disfrute se haga en términos de efectividad y sin que implique perjuicios para el beneficiario.*
- *El Tribunal Constitucional admite que la empresa pueda modificar la jornada de trabajo por razones organizativas de acuerdo con lo previsto en el art. 41 TRLET, no obstante cuando afecte a una persona que esté disfrutando de un derecho relacionado con la maternidad es necesario que en la valoración de la medida no sólo se tengan en cuenta las necesidades organizativas de la empresa sino las concretas circunstancias personales y familiares que concurrieran en la persona trabajadora para ponderar si la modificación del horario constituía o no un obstáculo injustificado para la compatibilidad de su vida familiar y profesional.*
- *Como elementos a ponderar establece que “resultaba necesario” tener en cuenta, entre otros elementos, la edad de la hija, el hecho de tener que prestar servicios los sábados cuando no hay guarderías ni colegios, así como, en su caso, la situación laboral del padre.*