

ÍNDICE

ABREVIATURAS

INTRODUCCIÓN

I. CAMBIOS DE CUANTIFICACIÓN

1. ¿En qué infracciones rige la regla de que se considera cometida una infracción por cada trabajador afectado?

II. IDENTIFICACIÓN DE RELACIÓN LABORAL ENCUBIERTA

2. ¿Qué infracción se comete cuando existe un “falso autónomo sobrevenido”? (trabajador asalariado que inicia su prestación de servicios con alta en el régimen general, pasando luego al RETA, aunque sin variación en el tipo de trabajo)?

III. PLANES DE IGUALDAD

3. ¿Cuáles son las obligaciones en materia de planes y medidas de igualdad cuyo incumplimiento es constitutivo de infracción grave?

4. ¿Qué sanción asume una empresa que no haya elaborado un plan de igualdad?

5. ¿Qué ocurre cuando una empresa, pese a tener más de 50 trabajadores en plantilla no cuenta (porque en la propia plantilla ningún trabajador ha querido asumir ese papel) con representantes de personal con los que negociar y aprobar un plan de igualdad de ámbito de empresa?

6. ¿Qué sucede si una empresa incumple la obligación impuesta por la Autoridad Laboral de elaborar y aplicar un plan de igualdad en sustitución de la sanción accesoria de pérdida de ayudas, bonificaciones y beneficios en el marco de programas de empleo?

7. ¿Conforme a qué criterios puede la Autoridad Laboral sustituir la sanción accesoria (de pérdida de ayudas, bonificaciones y beneficios en el marco de programas de empleo) por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad? ¿En qué medida influye el informe de la Inspección de Trabajo?

8. En caso de infracción por no tener el preceptivo plan de igualdad ¿Puede la Inspección de Trabajo apartar provisionalmente el acta de infracción y, en su lugar, requerir a la empresa para que subsane el citado incumplimiento?

9. Una empresa que no estaba obligada a tener plan de igualdad, ha optado por elaborar uno que, posteriormente, no aplica, ¿podría ser sancionada?

10. En una empresa cuyo plan de igualdad contempla acciones contra el acoso sexual, se producen efectivamente casos de acoso de ese tipo, ¿cuántas infracciones estaría cometiendo?

11. ¿Comete algún tipo de infracción la empresa que, no estando obligada a tener plan de igualdad, ha optado por elaborar voluntariamente uno, pero no lo ha consultado con los representantes de los trabajadores?

12. Una empresa, obligada a tener plan de igualdad, lo ha elaborado, con gran éxito en su aplicación, pero no ha informado a los representantes de los trabajadores. ¿Estaría cometiendo alguna infracción?

13. ¿Puede la Inspección de Trabajo imponer a una empresa la obligación de tener Plan de Igualdad?

IV. VIOLENCIA DE GÉNERO

14. ¿Qué incidencia laboral tiene la Ley Orgánica 10/2022, de Garantía Integral de la Libertad Sexual (conocida como Ley del Sólo Sí es Sí)?

V. ACCESO Y PÉRDIDA DEL EMPLEO

15. Según la reciente Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, ¿hay prioridad en la contratación a colectivos LGTBI?

16. ¿Cambia la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato, la calificación del despido de un trabajador en situación de IT? ¿Se refuerza con esta nueva norma el reconocimiento de discriminación ante decisiones empresariales que afecten a personas enfermas?

VI. REGISTRO DE JORNADA

17. ¿Qué ocurriría si la empresa no implanta un sistema de registro de la jornada de trabajo?

18. Una empresa que registra efectivamente la jornada diaria de sus trabajadores, pero sin ajustarse de forma correcta a la realidad ¿qué infracción estaría cometiendo?

VII. PERCIBO FRAUDULENTO DE PRESTACIONES

19. ¿En qué casos existe responsabilidad solidaria de una empresa por las irregularidades cometidas por otra, en cuanto a falseamiento de datos y/o connivencia con los trabajadores para que estos reciban prestaciones fraudulentas?

20. En caso de percibo fraudulento de prestaciones. ¿De qué responde la empresa? ¿Multa? ¿Devolución de prestaciones?

VIII. DISFRUTE FRAUDULENTO DE INCENTIVOS O BONIFICACIONES

21. ¿Cómo afectará a las empresas la entrada en vigor del RD-Ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas?

IX. TRABAJO A DISTANCIA

22. ¿Qué infracción está prevista en relación con el acuerdo de trabajo a distancia?

23. ¿Qué infracción comete la empresa cuyos trabajadores a distancia sufren perjuicios, discriminaciones u otras desventajas, en comparación con los trabajadores presenciales?

24. Aparte de las indemnizaciones que pudieran imponerse en sede judicial ¿Puede la Autoridad Laboral sancionar a una empresa que modifica a peor o, incluso, despide a una persona porque se niega a trabajar a distancia, o lo aceptó, pero desea volver a la presencialidad, o debido a dificultades derivadas de pasar de presencial a distancia?
25. Una empresa contrata a una persona para que, desde el inicio, trabaje a distancia, pero luego comprueba que su desempeño es deficiente por dificultades técnicas y procede al despido, ¿incurriría en algún tipo de responsabilidad administrativa?
26. ¿Pueden los funcionarios actuantes acceder al lugar donde una persona trabaja a distancia?
27. ¿Qué incumplimientos de la Ley del trabajo a distancia son constitutivos de infracción?
28. ¿Comete infracción administrativa laboral la empresa que no respeta el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores a distancia?
29. ¿Qué compromisos asumen las empresas que hayan aprobado un protocolo de desconexión digital?
30. ¿Es competente la Inspección de Trabajo para controlar las condiciones de prestación de servicios de los “nómadas digitales” que circunstancialmente se encuentren en territorio español?

X. ESTUDIANTES EN PRÁCTICAS Y CONTRATOS FORMATIVOS

31. ¿Cómo afecta a las empresas la nueva obligación de cotización de los estudiantes en prácticas?
32. ¿Cuál es la retribución de los contratos formativos?
33. ¿Puede concertarse un contrato formativo con un estudiante universitario?

XI. CONTRATO FIJO DISCONTINUO

34. ¿Cómo se mide la antigüedad de un trabajador fijo discontinuo?
35. ¿Puedo recurrir a la contratación eventual cuando todavía me quedan trabajadores fijos discontinuos por llamar?
36. ¿Qué diferencia existe entre un contrato fijos discontinuo con periodos ciertos de actividad y un contrato a tiempo parcial en cómputo anual?
37. ¿En qué momento la falta de llamamiento puede considerarse un despido tácito? ¿Sería sancionable por parte de la Inspección de Trabajo?
38. ¿Cuál es el periodo de llamamiento mínimo que se ha de respetar en un contrato fijo discontinuo?
39. Y en sentido contrario, ¿existe un límite máximo al tiempo de llamamiento del trabajador fijo discontinuo?
40. ¿Qué modalidad contractual corresponde a los trabajos vinculados a contratos?
41. ¿Qué materias puede regular el convenio colectivo sobre los trabajos fijos discontinuos? ¿Y qué ocurre si no las regula? ¿Y si las regula, pero la empresa incumple estos compromisos?

42. ¿Tiene el contrato escrito de un trabajador fijo discontinuo que incluir los datos relativos a su forma de llamamiento?

XII. MUTUALIDADES DE PREVISIÓN SOCIAL

43. Las Mutualidades de Previsión Social que, respecto de profesionales colegiados, están autorizadas para actuar como alternativas al RETA, ¿en qué responsabilidad administrativa podrían incurrir?

44. ¿Existen novedades en cuanto al régimen de infracciones y sanciones que se pueden imponer a las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social?

XIII. ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS INFORMATIZADAS

45. En el caso de actuaciones administrativas automatizadas conducentes a la formalización de actas de inspección, ¿qué hechos están cubiertos por la presunción de certeza?

46. ¿Qué tipo de intervención humana existe en las actuaciones administrativas automatizadas en materia sancionadora laboral?

47. ¿Son algorítmicas las Actuaciones Administrativas Automatizadas reguladas en el RD 688/2021?

48. En las actuaciones administrativas automatizadas, ¿se pondera la culpabilidad del sujeto infractor?

49. ¿Cuál es el contenido mínimo que han de tener las actas automatizadas?

50. ¿En qué supuestos opera actualmente el descuento por pago inmediato de la sanción impuesta por resolución administrativa de la Autoridad Laboral?

51. En las actuaciones administrativas automatizadas, ¿puede haber actuación comprobatoria, acta y cierre del procedimiento sancionador tras el pago de la multa, todo sin intervención de inspectores?

52. ¿Qué ocurre si, en unas actuaciones administrativas automatizadas, se formulan contra el acta alegaciones en las que no se invocan hechos o circunstancias distintos a los consignados en el acta, insuficiencia del relato fáctico de dicha acta, o indefensión por cualquier causa, sino que son de otro tipo?

XIV. MOVILIDAD INTERNACIONAL DE TRABAJADORES

53. ¿Puede una empresa no española, con sede en algún país miembro de la UE, ser sancionada en España en relación con la prestación de servicios que sus trabajadores lleven a cabo en España?

54. ¿Puede una empresa española, que desplaza trabajadores a la UE (o EEE), ser sancionada en ambos países?

55. ¿Cuándo es fraudulento el desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, a efectos de la nueva infracción prevista en el artículo 10.3.b?

56. ¿Cuándo puede ser considerado fraudulento el desplazamiento de trabajadores que vienen a España enviados por empresas de otros países, bien por inexistencia de

actividades sustantivas en la empresa en cuestión, bien por ausencia de desempeño habitual del trabajo en el país de origen por parte de la persona desplazada?

57. ¿Qué tipo de incumplimiento de los Reglamentos de la UE sobre coordinación de sistemas de Seguridad Social es constitutivo de infracción?

58. En los desplazamientos a España de conductores de empresas transportistas que no constituyan prestación transnacional de servicios, ¿cuál es la irregularidad que provocaría la responsabilidad solidaria de los cargadores que hayan contratado los servicios de esas empresas transportistas?

XV. CAPACIDAD DE OBRAR

59. ¿Cómo afectan a la relación laboral los cambios efectuados en regulación jurídica de las limitaciones en la capacidad de obrar que introdujo la Ley 8/2021, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica?

XVI. DELINCUENTES SEXUALES

60. ¿Tienen que cumplir algún presupuesto adicional los trabajadores que deban desarrollar habitualmente su trabajo con menores de edad?

61. ¿Es sancionable que una empresa o entidad dé ocupación a quien figure en el Registro Central de Delincuentes Sexuales, en una profesión, oficio o actividad que pudiera suponer contacto con menores de edad?

XVII. PUESTOS DE TRABAJO VACANTES

62. ¿Puede ser sancionada una empresa que cumple la obligación de informar a trabajadores ya contratados (temporales, a distancia, etc.) sobre puestos vacantes en la empresa (fijos, presenciales), pero informando de forma defectuosa?

63. Una persona, tras ser informada sobre la existencia de vacante, solicita la conversación de su contrato a tiempo parcial en tiempo completo, o a la inversa, y la empresa le responde de forma negativa sin ningún tipo explicación ¿Puede haber sanción para la empresa?

XVIII. CONTRATOS TEMPORALES

64. ¿Qué sanción se impone a la empresa que utiliza el contrato temporal por circunstancias de la producción (no el de 90 días) para necesidades que no son imprevisibles?

65. Desde la entrada en vigor de la reforma, ¿cómo se han de cubrir las vacaciones anuales de los trabajadores?

66. ¿Cómo opera la transformación automática del contrato temporal en indefinido según la nueva redacción del art. 15.5 ET?

XIX. SISTEMA RED

67. ¿Impone nuevas obligaciones para las empresas el sistema RED?

68. ¿En qué consiste la intervención de la Inspección de Trabajo en el mecanismo RED previsto en el art. 47.bis ET y qué trascendencia sancionadora podría tener?

XX. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

69. ¿Pueden las ETT recurrir a trabajadores fijos discontinuos? ¿En qué supuestos la ETT habrá incurrido en cesión legal de trabajadores si cede a trabajadores fijos discontinuos?

70. Si se formaliza un contrato de puesta a disposición (ETT) para un puesto respecto del que no se ha realizado evaluación de riesgos, ¿qué empresa, ETT o usuaria, es sancionada?

71. ¿Qué nuevas infracciones y sanciones se contemplan para las ETT de dimensión comunitaria?

XXI. SUBCONTRATACIÓN

72. ¿Cuál es el convenio colectivo aplicable en los casos de subcontratación de actividades empresariales y cómo influye en la aplicabilidad de la LISOS?

73. ¿Quién controla el registro de la jornada de trabajo en caso de subcontratación de obras o servicios?

74. ¿Se extiende a los trabajadores de la empresa subcontratista las obligaciones incluidas en el plan de igualdad de la empresa principal?

XXII. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

75. ¿Recupera competencias la Autoridad laboral en los casos de ERTE?

76. ¿Hay que pedir un informe preceptivo a la Inspección de Trabajo en caso de querer tramitar un ERTE?

77. ¿Cómo se produce la desafectación de las personas afectas por un ERTE? ¿En qué orden?

78. ¿Qué límites asumen las empresas en situación de ERTE? (externalización de ciertas actividades o servicios, formalización de nuevos contratos de trabajo, horas extra...)? ¿Qué sanciones corresponderían si no se cumplen?

79. ¿Cómo valora la Inspección de Trabajo si está justificado que la empresa con expediente de regulación temporal de empleo en vigor externalice o contrate, a pesar de la prohibición fijada en el art. 47.7.d ET?

XXIII. FIJO DE OBRA

80. ¿Cuándo procede la finalización definitiva de un trabajador fijo de obra?

81. ¿La recolocación del trabajador fijo de obra, ha de hacerse en el sector o en la empresa?

82. ¿Qué diferencia existe ente un trabajador fijo de obra y un trabajador fijo discontinuo?

XXIV. NUEVAS SITUACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL

83. ¿Cómo ha de actuar la empresa ante las nuevas bajas por menstruación?
84. ¿Asumen las empresas nuevas obligaciones si uno de sus empleados desea someterse a una cirugía de reasignación de género?

XXV. PLANES DE PENSIONES

85. ¿Existe algún cambio tras la entrada en vigor de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de Regulación Para el Impulso de Planes de Pensiones de Empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre?

XXVI. TRANSICIÓN ENERGÉTICA

86. ¿Qué medidas laborales incluye la Ley 7/2021 de cambio climático y transición energética? ¿Son directamente sancionables por la LISOS?

XXVII. CANAL INTERNO DE DENUNCIAS

87. ¿Qué incidencia laboral tiene la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción?

XXVIII. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

88. ¿El contrato temporal de fomento del empleo para personas con discapacidad debe ajustarse a una necesidad coyuntural de la empresa?

ANEXO JURISPRUDENCIAL