

# INFRACCIONES EN MATERIA DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

Infracciones y Sanciones en el Orden Social



El 31 de diciembre de 2021 entró en vigor la modificación del cuadro sancionador de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social mediante la actualización establecida por el art. 5 del RD 32/2021 del 28 de diciembre de 2021.

## PRINCIPALES INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

### INFRACCIONES LEVES



#### CUANTÍA DE LAS SANCIONES

Grado mínimo: de 70 a 150 €.

Grado medio: de 151 a 370 €.

Grado máximo: de 371 a 750 €.

- No exponer en lugar visible el calendario laboral.
- No entregar puntualmente el recibo de salarios o no utilizar el modelo oficial o pactado.
- No informar por escrito sobre los elementos esenciales del contrato en términos y plazos establecidos.
- No entregar el documento justificativo sobre nueva condición de trabajador fijo.
- No informar a trabajadores a tiempo parcial, duración determinada o temporales, incluidos los formativos, y fijos-discontinuos sobre las vacantes.
- Otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.

### INFRACCIONES GRAVES



#### CUANTÍA DE LAS SANCIONES

Grado mínimo: de 751 a 1.500 €.

Grado medio: de 1.501 a 3.750 €.

Grado máximo: de 3.751 a 7.500 €.

- No formalizar por escrito el contrato de trabajo, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia.
- **Transgresión normativa modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, que pueden ser determinados por negociación colectiva.**
- No consignar en el recibo de salarios cantidades realmente abonadas.
- Incumplimiento de las obligaciones al tramitar recibos de finiquito.
- Transgresión sobre jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro jornada y tiempo de trabajo.
- Modificación condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario.
- Modificación condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario.
- Transgresión derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores.



- Transgresión derechos representación de los trabajadores y secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas, locales adecuados y tableros.
- Vulneración derechos de las secciones sindicales en recaudación de cuotas, distribución y recepción de información.
- Condiciones de trabajo inferiores a las legales o por convenio y los contrarios a los derechos del art. 4 del ET, salvo muy graves.
- Incumplimiento del deber de información en supuestos de contrataciones y a los afectados por una sucesión de empresa.
- No tener libro de registro de empresas contratistas o subcontratistas que compartan continuamente un mismo centro.
- No cumplir obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad.
- **Formalización de nuevas contrataciones incumpliendo la prohibición establecida en el artículo 47.7.d) del ET.**

## INFRACCIONES MUY GRAVES



### CUANTÍA DE LAS SANCIONES

Grado mínimo:  
de 7.501 a 30.000 €.

Grado medio:  
de 30.001 a 120.005 €.

Grado máximo:  
de 120.006 a 225.018 €.

- Impago y retrasos reiterados en pago del salario.
- Cesión trabajadores en términos prohibidos por la legislación.
- **Despido colectivo, suspensión de contratos o reducción jornada por causas técnicas, organizativas, de producción, derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED, incumpliendo art. 51 y 47 y 47 bis del ET.**
- Transgresión de normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral.
- Acciones u omisiones que impidan el derecho de reunión de trabajadores, representantes y secciones sindicales.
- Vulneración derecho asistencia y acceso a centros, establecido por la Ley de Libertad Sindical, de cargos en organizaciones sindicales.
- Transgresión deberes materiales de colaboración que impongan normas reguladoras de los procesos electorales a RR.TT.
- Transgresión cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios.
- Negativa a reapertura del centro en el plazo establecido, cuando fuera requerida en los casos de cierre patronal.
- Actos lesivos del derecho de huelga consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro.
- Actos contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
- Decisiones unilaterales que impliquen discriminación o trato desfavorable.
- Acoso racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación, razón de sexo, cuando, siendo conocido, no adoptase medidas.
- Incumplimiento del apartado 10 del art. 51 del ET o de medidas sociales de acompañamiento en procedimientos de despido colectivo.
- Incumplimiento obligación de instrumentar compromisos por pensiones en lo establecido en la normativa al respecto.
- Incumplimiento normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores indefinidos de la Ley de subcontratación en la construcción.



- No elaborar o no aplicar el plan de igualdad.
- No presentar certificado de actualización, adecuación y modernización del sistema de SS, o presentar información falsa o inexacta.
- Acciones u omisiones que impidan el derecho de reunión de trabajadores, representantes y secciones sindicales.
- Incumplir obligaciones del art. 57.3 de la Ley Orgánica de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia.
- **Establecer nuevas externalizaciones de actividad incumpliendo el art. 47.7.d) del ET.**

## SANCIONES QUE DERIVEN DE ACTAS DE INFRACCIÓN Y LIQUIDACIÓN...

... que se refieran a mismos hechos y sean simultáneas, se reducirán automáticamente al 50 % de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación. Solo podrá aplicarse cuando la cuantía supere la de la sanción propuesta inicialmente.

Cuando con ocasión de una misma actuación de la Inspección de Trabajo se detecten varias infracciones juntas, la sanción se incrementará de la siguiente forma:

- Un 20 % cuando se trate de dos trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 30 % cuando se trate de tres trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 40 % cuando se trate de cuatro trabajadores, beneficiarios o solicitantes.
- Un 50 % cuando se trate de cinco o más trabajadores, beneficiarios o solicitantes.

Acumulación de infracciones: las sanciones podrán incrementarse en un 20, 30, 40 o 50 % según se trate de 2,3,4 o 5 o más trabajadores.

