

TEMAS

Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social

Javier Molina Vega
Eusebio Ortiz Font

■ LA LEY



TEMAS

■ LA LEY

Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social

Javier Molina Vega
Eusebio Ortiz Font

© Javier Molina Vega y Eusebio Ortiz Font, 2020
© Wolters Kluwer España, S.A.

Wolters Kluwer

C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
Tel: 902 250 500 – Fax: 902 250 502
e-mail: clientes@wolterskluwer.es
<http://www.wolterskluwer.es>

Primera edición: Septiembre 2020

Depósito Legal: M-19639-2020
ISBN versión impresa: 978-84-18349-24-9
ISBN versión electrónica: 978-84-18349-25-6

Diseño, Preimpresión e Impresión: Wolters Kluwer España, S.A.
Printed in Spain

© **Wolters Kluwer España, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del Art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Wolters Kluwer España, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

damente notificada o requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO II **Infracciones laborales**

Artículo 5. *Concepto*⁽⁹⁾

1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables en las materias que se regulan en el presente capítulo⁽¹⁰⁾.

2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.

3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta Ley⁽¹¹⁾.

CONCORDANCIAS NORMATIVAS

Art. 37.1, 148 y 149 CE.

Art. 1.2 y 85 ET.

Art. 2 LISOS.

Art. 27 Convenio y 81 OIT.

(9) Incorporado por el Art. 5 y 9.2 de la Ley 54/2003, de 12 diciembre.

(10) Incorporado por la Disp. Final Tercera Dos de 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.

(11) Incorporado por la Disp. Final 1.2 de la Ley 31/2006, de 18 de octubre.

DOCTRINA JUDICIAL

Art. 5.– Infracción en blanco

Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Las Palmas, Secc. 2.ª, 15 septiembre 2004, núm. 404/2004, Rec. 760/2003

Estamos ante un tipo de los llamados por la doctrina tipos en blanco, esto es, entre aquellos que es necesario llenar con normas ajenas al catálogo de infracciones administrativas, concretamente la conducta típica se producirá cuando, en función de las circunstancias de cada caso, se acredite que infractor dejó de observar la normativa administrativa y social que regula las medidas de protección de la seguridad y salud de los menores, y que, en el caso concreto se sitúa en el artículo 1 c) del Decreto 26 de julio de 1957, que parte de la prohibición del manejo por trabajadores menores de edad de prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos, y, en general, cualquier máquina que por las operaciones que realice, las herramientas o útiles empleados o las excesivas velocidades de trabajo, representen un marcado peligro de accidentes, salvo que este se evite totalmente mediante los oportunos dispositivos de seguridad.

Art. 5.– Infracción fijada en Convenio Colectivo

Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, 9 enero 2003. Rec. 1115/2001

La trasgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva y sin embargo, a su parecer, no consta acreditado en el acta de la Inspección las circunstancias que hicieron suponer al actuante que la contratación fuera utilizada en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos o límites temporales distintos a los previstos y se le sanciona por la realización de ello en vez de por el incumplimiento de una mera obligación formal.

SECCIÓN 1.ª

Infracciones en materia de relaciones laborales

SUBSECCIÓN 1.ª

Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas

Artículo 6. *Infracciones leves*

Son infracciones leves:

1. No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

2. No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado.

3.⁽¹²⁾

4. No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente⁽¹³⁾.

4 bis. La falta de entrega al trabajador por parte del empresario del documento justificativo al que se refiere el Art. 15.9 del Estatuto de los trabajadores⁽¹⁴⁾.

5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores a distancia y a los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4, 13.3 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores⁽¹⁵⁾.

6. Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales⁽¹⁶⁾.

CONCORDANCIAS NORMATIVAS

Art. 6.1. *Vid.* Art. 34.6 y 38.3 ET Disp. Adicional 3 RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

Art. 6.2. *Vid.* Art. 26 y 29.1 ET OM 27 de septiembre 1994, Convenio núm. 95 OIT sobre protección de salario. Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre, por la que se modifica el anexo de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios; modificada por Orden ESS/2098/2014, de 6 de noviembre.

Art. 6.3. *Vid.* Art. 13.4 ET.

Art. 6.4. *Vid.* Art. 8 ET, Art. 1261 CC, RD 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el Art. 8.5 ET, en materia de Información al Trabajador sobre elementos esenciales del Contrato de Trabajo.

Art. 6.4 bis. *Vid.* 15.8 ET.

(12) Incorporado por el apartado 3 del artículo 6 derogado por la letra a) del número 1 de la disposición derogatoria única de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

(13) Incorporado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre. (*) Hay que entender se refiere al Art. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

(14) Incorporado por el apartado 3 del artículo 6 derogado por la letra a) del número 1 de la Disposición derogatoria única de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

(15) Incorporado por la Ley 3/2012, de 6 de julio. Art. 15.7 actual Art. 15.8 ET.

(16) Incorporado por el Art. 14.1 de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

Art. 6.5. *Vid* 12.4 y 15.7 ET.

Art. 6.6. *Vid* Art. 11.2, 38.3 ET y 44.7 ET Resolución de 11 de abril 2006, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre el Libro de visita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

DOCTRINA JUDICIAL

Art. 6.1.– Calendario Laboral

Sentencia Tribunal Supremo, 18 septiembre 2000

El artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores ordena la publicación del calendario laboral. El problema litigioso se plantea sobre cuál sea el contenido de esta obligación de publicación, referida a los horarios que se contemplan en el referido precepto convencional. El Estatuto de los Trabajadores no obliga a la publicación de los horarios. Esta obligación venía impuesta en el artículo 4 del Real Decreto 2001/1983 que regulaba la jornada de trabajo y jornadas especiales. Pero este Decreto quedó derogado por la Ley por la Ley 11/1994 y por la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto 1561/1995. Éste último Decreto es el que ha pasado a regular la jornada y no contiene mandato alguno que obligue al empresario a incluir los horarios en el calendario laboral. Por tanto, es más que dudoso que el empresario esté obligado a incluir los horarios en el calendario que haya que publicar en cumplimiento del mandato del artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, en todo caso, está obligación no puede extenderse a aquellos trabajadores y horarios que, por las características de su prestación, ya se han previsto en el convenio colectivo que realicen unas jornadas de difícil determinación. Los trabajadores que han de realizar su función comercial fuera del centro de trabajo, y adaptados a las exigencias y necesidades de clientes, no pueden ver encorsetado su horario, sin detrimento de la labor específica que les es encomendada.

Art. 6.2.– Recibo de Salario no sustituible por intranet

Sentencia de la Audiencia Nacional, 28 abril 2015

Es cierto que con los avances tecnológicos a los que se han adaptado las empresas, es frecuente que los empleados accedan al recibo de salarios a través de los mecanismos puestos a su disposición que les permite visualizarlo e imprimirlo tras introducir su núm. de DNI y clave de acceso personal, obteniendo así la nómina en modelo similar al que se venía entregando en soporte papel.

De este modo, no se contradice el espíritu y finalidad de la norma que no es otra que garantizar, «la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas» y la «transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman la liquidación», lo que es compatible con la adaptación empresarial a los sistemas informáticos y con el mandato contenido en el artículo 3.1 del Código Civil relativo a la

interpretación de las normas teniendo en cuenta la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas. En este sentido se ha expresado las SS y TSJ de Asturias de 30-09-2014, Cataluña 20-11-2006 y Murcia de 26-05-2008. Sin embargo existen diferencias sustanciales entre los supuestos en ellas contemplados y el aquí examinado. En los supuestos citados, los trabajadores pueden acceder a la nómina mediante terminales puestos a su disposición por la empresa y en el caso aquí enjuiciado se da la circunstancia de que dado el elevado número de trabajadores de la empresa, los medios puestos a disposición de los trabajadores para acceder a la nómina y poder imprimirla son insuficientes y además lo deben hacer durante sus tiempos de descanso.

El sistema de visualización y entrega de nómina mediante la entrega en papel del recibo puede ser sustituido, siempre que se cumplan determinadas condiciones, que en el presente supuesto no concurren. Por tanto, la empresa hasta que solvete los problemas de acceso debe atender a las peticiones de envío en papel de la nómina de aquellos empleados que por la razón de las circunstancias de su puesto de trabajo no tengan acceso desde el mismo a un ordenador.

Sentencia Tribunal Supremo, 22 diciembre 2011

TERCERO.– De conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, el recurso debe ser desestimado. La calificación del deber del empresario de entrega del recibo como obligación de hacer es clara; y no es menos claro, a la vista de los hechos probados, que hasta enero de 2010, tal obligación de hacer se ha venido cumpliendo mediante entrega material de un recibo individual. Es cierto que nos encontramos ante normas legales y reglamentarias disponibles colectivamente, si no en cuanto al hecho de la exigencia de «documentación», sí en cuanto a la forma de la «documentación» misma. Pero no es menos verdad que, como hemos podido comprobar, el Convenio Colectivo aplicable no ha alterado el instrumento documental previsto en la legislación, que es sin duda, a la vista de los preceptos reproducidos, el recibo en soporte papel. Al recibo en soporte papel se refiere el artículo 29.1 párrafo 3 ET cuando habla de «recibo individual», e incluso con más claridad a tal documento en papel se refiere también la Orden Ministerial cuando precisa que lo que se entrega al trabajador es el «duplicado» del recibo.

Por otra parte, la negativa del trabajador, en su posición de acreedor de la entrega material del recibo en soporte papel, a que ésta se sustituya por la información en el intranet de la empresa no es contraria a la buena fe. Ciertamente, la lectura y el archivo de un documento en soporte papel no suponen hoy por hoy la misma carga que las mismas operaciones en soporte informático, siendo lícito que el trabajador prefiera aquel procedimiento a éste. Y, además, la disponibilidad por parte del trabajador a efectos probatorios del documento privado del recibo en soporte papel es también hoy por hoy distinto, y probablemente

mayor, que la disponibilidad de los datos sobre sus percepciones en soporte informático.

Art. 6.6.– Registro de Horas Extraordinarias

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Secc. 3.ª Sala de lo Contencioso-Administrativo, 22 mayo 2007, núm. 330/2007

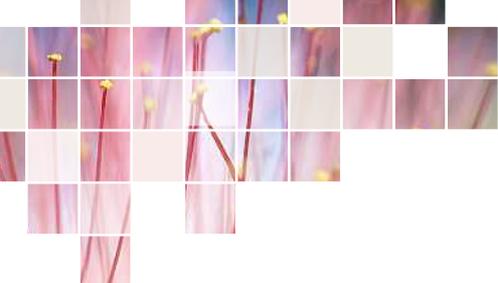
Considera la Inspección que la inobservancia de este precepto constituye una infracción grave del Art. 7.5 del RDL.5/2000, de la siguiente dicción: «La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, y en general, en tiempos de trabajo a que se refieren los Arts. 12,23 y 34 al 38 del Estatuto de los Trabajadores». Propone una sanción en grado máximo en cuantía de 3.005,06 euros.

El Tribunal entiende sin embargo que los hechos reflejados en el acta en la literalidad dicha, no deben tipificarse en el Art. 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, sino más bien en el Art. 6.6 del RD-Leg. 5/2000 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que considera infracciones leves «cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales». Por tanto debemos considerar que la falta del registro del Art. 35.5 de mención, por sí misma no supone que se hayan transgredido las normas y límites legales en materia de horas extraordinarias, pues siendo el registro un medio para la constancia precisa de las horas extraordinarias que eventualmente se lleven a cabo en una empresa, su falta no puede constituir la infracción de los límites a la realización de dichas horas extraordinarias.

Artículo 7. *Infracciones graves*

Son infracciones graves:

- 1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.**
- 2. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.**
- 3. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.**
- 4. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.**
- 5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, registro de jornada y, en general, el tiempo de**



La Ley 8/1988 catalizó los principios sancionadores e integró en un texto único las diferentes conductas reprochables contrarias al orden social, si bien los posteriores retos a los que los operadores jurídicos se enfrentaron, obligó a compendiar las nuevas acciones u omisiones censurables en un nuevo texto normativo que imprimiera mayor seguridad jurídica, dando lugar al **RD Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que aprueba el texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (en adelante, LISOS).

La trazabilidad de la LISOS se orienta, decididamente, desde que la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social, concreta el conocimiento a los órganos jurisdiccionales sociales de las resoluciones administrativas relativas a la imposición de cualesquiera sanciones por todo tipo de infracciones de orden social, con algunas excepciones (art. 3.1 apartado b).

Los referidos textos suponen hitos destacados, pero, en modo alguno, representan un período de estabilidad en los tipos sancionadores, pues se trata de un escenario en continua evolución, que ha afectado a materias tan dispares como la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, formación profesional para el empleo, registro y control de la jornada, obligaciones empresariales que acompañan a los procedimientos de despido/suspensión colectivos, prestación transnacional de servicios, limitación de la subcontratación en el sector de la construcción y a los aspectos derivados de la liquidación e ingreso de cuotas de Seguridad Social.

Finalmente, cabe destacar que la norma ha sido, también, concordada en base a la normativa COVID-19, lo que aporta una innegable actualidad.

