ISSN-e: 2792-8322

# Inspección de Trabajo y Seguridad Social

**Claudia Montes García** (autora de contacto)
**Patricia Rubio Muñoz**
*Inspectoras de Trabajo y Seguridad Social (España)*

## Extracto

En el presente caso práctico se reproduce el enunciado del supuesto referido a la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se planteó como cuarto ejercicio en la convocatoria del proceso selectivo para el acceso al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, efectuada por Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Subsecretaría (BOE de 6 de enero de 2025). En él se efectúa un análisis de las cuestiones derivadas del planteamiento, incorporando la fundamentación jurídica de la respuesta.

**Palabras clave:** Inspección de Trabajo y Seguridad Social; libertad sindical; derecho de huelga; registro de jornada; desconexión digital; falsos autónomos; prevención de riesgos laborales; desplazamiento transnacional de trabajadores; gestión algorítmica.

Recibido: 29-09-2026 / Aceptado: 08-10-2026 / Publicado: 06-11-2026

**Cómo citar:** Montes García, C. y Rubio Muñoz, P. (2026). Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 199-236. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25587

ISSN-e: 2792-8322

# Inspection of Labour and Social Security

**Claudia Montes García** (contributing author)
**Patricia Rubio Muñoz**
*Labor and Social Security Inspectors (Spain)*

## Abstract

This practical case study reproduces the presentation of the case referred to the activity of the Labour and Social Security Inspection that was presented as the fourth exercise for the selective process of access to the Senior Corps of Labour and Social Security Inspectors, convoked by Resolution of 27 December 2024 of the Undersecretariat (Official State Gazette of 6 January 2025). An analysis is provided of the questions arising from the interpellation, incorporating the legal grounds for the response.

**Keywords:** Labour and Social Security Inspection; trade union freedom; right to strike; working time recording; right to digital disconnection; bogus self-employment; occupational health and safety; transnational posting of workers; algorithmic management.

Received: 29-09-2026 / Accepted: 08-10-2026 / Published: 06-11-2026

**Citation:** Montes García, C. y Rubio Muñoz, P. (2026). Inspection of Labour and Social Security. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, *495*, 199-236. https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25587

# Enunciado

## Primer supuesto

En virtud de denuncia registrada el 15 de septiembre de 2025 por el sindicato más representativo a nivel estatal de la industria del metal, la inspectora de Trabajo y Seguridad efectúa visita de inspección el 19 de septiembre de 2025, a las 10:30 horas, al centro de trabajo de la empresa Componentes del automóvil, SA, sita en la calle Diseminados s/n del polígono industrial n.º 3 de la localidad de Durango (Vizcaya).

La empresa emplea a 3.750 trabajadores en siete centros de trabajo ubicados en las provincias de Álava, Burgos, Guipúzcoa, Navarra, La Rioja, Valencia y Vizcaya, provincia esta última en la que además se ubica su sede social.

La actividad declarada por la empresa es la de fabricación de motores para vehículos de turismo y de los sistemas de gestión electrónica de los mismos, actuando en el mercado como una empresa auxiliar del grupo automovilístico español Automóviles de Mondragón, SA.

Componentes del automóvil, SA, tiene subcontratada parte de su actividad de fabricación de los sistemas de gestión electrónica de motores con cuatro empresas subcontratistas, cuyos centros de trabajo están ubicados en el mismo polígono industrial de Durango.

La denuncia sindical origen de la inspección concreta los siguientes hechos:

1. Que el día 12 de septiembre de 2025, por el secretario de acción sindical del sindicato denunciante (sindicato más representativo a nivel estatal y con implantación en la empresa) se había intentado acceder al centro de trabajo de que dispone la empresa en la localidad de Durango, con la finalidad de poder asistir a la asamblea de trabajadores que allí se celebraba y en la que se discutía sobre el alcance de la huelga convocada a raíz del expediente de regulación de empleo por causas económica, técnicas y organizativas que la empresa había comunicado ese mismo día a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Expediente de regulación de empleo por el que se procedería al cierre y cese de las actividades de los centros de trabajo de La Rioja y Valencia, afectando a 537 trabajadores (243 en el centro de trabajo de La Rioja y 294 en el de Valencia), y a la extinción de otros 438 contratos de trabajo repartidos entre los cinco centros de trabajo restantes.

Sin embargo, y a pesar de haberse identificado correctamente como cargo sindical en el control de accesos de la empresa, la dirección de esta le había impedido acceder al centro de trabajo para reunirse con los trabajadores.

2. Que la empresa había comunicado de forma sorpresiva a los representantes de los trabajadores el despido colectivo y el cierre y cese de la actividad de los citados centros de trabajo, sin que hubiesen tenido conocimiento previo de la situación en la que se encontraba la compañía, y ello a pesar de las reiteradas solicitudes de información que desde principios del año 2025 se habían hecho a la misma por los distintos comités de empresa sobre la situación económica del sector y de la empresa y sobre el empleo y su evolución, así como desde el comité intercentros, todas ellas desatendidas.

3. Que, ante esta situación, el sindicato había convocado legalmente cuatro semanas de huelga, coincidentes con el periodo de negociación del expediente; huelga a la que se habían sumado el 60 % de los trabajadores empleados por la empresa en los cinco centros de trabajo que continuaban su actividad y el 100 % de los afectados por el cierre y cese definitivo de la actividad.

4. Que, como consecuencia de esta convocatoria de huelga, y con la finalidad de atender distintos pedidos urgentes, la empresa había decidido trasladar parte de la producción del centro de trabajo de Durango a dos de las empresas subcontratistas encargadas de la fabricación de los sistemas de gestión de motores, lo que a juicio del sindicato atenta contra el ejercicio del derecho de huelga.

En el curso de la visita se comprueba por la inspectora actuante que en la zona de fabricación de motores se encuentran montando sistemas de gestión electrónica un total de setenta y dos operarios de una de las empresas subcontratistas. Trabajadores todos ellos que habían sido trasladados desde su centro de trabajo al de la principal Componentes del automóvil, SA, coincidiendo con el inicio de la huelga. También se comprueba que otros veintiséis trabajadores de otra de las subcontratistas estaban cargando motores en camiones para llevarlos a sus centros de trabajo y proceder allí al montaje de los sistemas de gestión electrónica.

La empresa comparece el 25 de septiembre de 2025 en las oficinas de la ITSS de Bilbao aportando la documentación requerida, comprobando la inspectora actuante lo siguiente:

- Que en la grabación del control de acceso al centro de trabajo aportada por la empresa se veía y escuchaba con total claridad que el representante sindical se había identificado como tal ante el vigilante, solicitando que comunicase su presencia a la empresa y su deseo de acceder al centro de trabajo, y que el vigilante, tras realizar una llamada por teléfono a la dirección de personal, le había negado el acceso al centro de trabajo. También se apreciaba que tras insistir el representante sindical en su solicitud de acceder al centro de trabajo, el vigilante

había vuelto a llamar a recursos humanos y que nuevamente se le había denegado el acceso, manifestándole que no podía acceder porque no era miembro del comité de empresa.

- Que la empresa había comunicado por escrito el 12 de septiembre de 2025 a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas del despido colectivo, adjuntando a dicha comunicación toda la documentación justificativa de las causas económicas, técnicas y organizativas alegadas, incluida la memoria explicativa y el informe técnico.
- Que la empresa no pudo acreditar documentalmente, previamente al inicio del periodo de consultas y desde el 1 de enero de 2025, que hubiese informado a los representantes de los trabajadores sobre la situación de la empresa y el posible cierre y cese de actividad en dos de los centros de trabajo, y ello a pesar de haber recibido distintos correos de la representación legal de los trabajadores solicitando información sobre la situación económica de la empresa y la evolución del empleo en 2025.
- Que la empresa tampoco pudo justificar documentalmente que hubiese notificado a la autoridad laboral competente el cierre y cese de la actividad de dos de los centros de trabajo afectando a 537 trabajadores, previamente a la comunicación del despido colectivo.

### Cuestiones a resolver:

Se deberá señalar el incumplimiento o incumplimientos detectados, las medidas derivadas de la actividad inspectora, y en el caso de que proceda extender acta o actas de infracción, se deberá indicar la normativa sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, graduación, sanción y autoridad competente para resolver. Se solicita razonar y justificar la respuesta.

NO SE SOLICITA REDACTAR NI INFORMES, NI REQUERIMIENTOS, NI ACTAS DE INFRACCIÓN.

## Segundo supuesto

De acuerdo con la planificación aprobada por la ITSS para el año 2025, por la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Andalucía se han programado actuaciones inspectoras en las empresas con sede en la provincia de Sevilla dedicadas a la actividad de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

A las empresas les resulta aplicable el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública.

La finalidad de las inspecciones es poder comprobar que las empresas garantizan a sus trabajadores el registro diario de la jornada y el derecho a la desconexión digital.

La inspectora designada, en unión de un equipo de subinspectores laborales de las Escalas de Empleo y Seguridad Social y de Seguridad y Salud Laboral, realiza el 6 de octubre de 2025 visita de inspección a la empresa Consultora de negocios estratégicos, SA, ubicada en la Calle Río Guadiana n.º 13, de la localidad de Tomares (Sevilla).

La empresa se dedica a la actividad de consultoría de negocios, para lo que emplea a 240 trabajadores en dos centros de trabajo: el visitado por los actuantes, en el que emplea a 218 trabajadores y en el que radica su sede social y otro ubicado en la localidad de Osuna (Sevilla) y dedicado al tratamiento y procesamiento de datos en el que emplea a 22 trabajadores.

El horario general es de 7:00 a 15:00 h en jornada continua de lunes a viernes, si bien para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal se ha implantado un horario flexible, por el que los trabajadores pueden iniciar su jornada entre las 7:00 y las 9:00 h también de lunes a viernes.

Todos los trabajadores empleados realizan una jornada de 1.800 horas anuales, estando contratados a jornada completa.

1. La visita al centro de trabajo se realiza en presencia de la directora de recursos humanos y del presidente del comité de empresa, procediéndose a tomar declaración a un total de 140 empleados, con distintas categorías profesionales, así como a un grupo de 16 trabajadores autónomos que manifestaron haber sido contratados por la empresa como consultores independientes.

Durante la visita pudo comprobarse por la inspectora actuante que todos los trabajadores, incluidos los autónomos, podían registrar sus jornadas de trabajo en la aplicación-app YOREGISTRO a la que podían acceder desde sus móviles, particulares o de empresa, o desde los ordenadores portátiles propiedad de la empresa.

También se comprobó que, siendo las 8:30 horas, un alto porcentaje de los trabajadores presentes (alrededor de un 20 por 100) aún no habían registrado la hora de inicio de la jornada, a lo que la directora de Recursos Humanos opuso que, dado que se había implantado un horario de entrada flexible, muchos de ellos no registraban su inicio de jornada hasta las 9:00 h, lo que había sido autorizado por la empresa.

Asimismo, se constató a través de las entrevistas con los trabajadores que estos, como consecuencia de las nuevas órdenes que la empresa les había impartido desde el 1 de septiembre, tienen que registrar en la aplicación YOREGISTRO todas las ausencias para ir a los aseos y que la aplicación solo les cuenta como tiempo de trabajo los primeros cinco minutos, por lo que deben recuperar el resto del tiempo que pudieran emplear en ir a los aseos, a pesar de que el convenio colectivo aplicable en su artículo 46 considera como tiempo de trabajo el empleado por los trabajadores en ir a los aseos, sin que además exista la obligación de registrar estas pausas. En relación a ello, la directora de Recursos humanos manifestó que la decisión de registrar estas pausas se había adoptado por los abusos de unos cuantos trabajadores, tanto hombres como mujeres, que pensaban las empleaban para descansar de sus tareas o para fumar, lo que estaba prohibido. Dicha medida unilateralmente implantada afecta a todos los trabajadores de la empresa.

Además, 20 trabajadores empleados en la sección de Fusiones manifestaron a la inspectora actuante que, a diferencia del resto de los trabajadores, la aplicación no les permite registrar de forma manual el periodo de descanso diario de 15 minutos entre el inicio y el final de la jornada (que computa como tiempo de trabajo según dispone el artículo 45 convenio colectivo) haciéndolo automáticamente la aplicación YOREGISTRO, dado que no pueden descansar debido a la importante acumulación del trabajo diario. También informan a la inspectora que, desde enero de 2024, habían empezado a teletrabajar desde sus domicilios los cinco últimos días laborables de cada trimestre, tras el acuerdo alcanzado con la empresa, y que durante esos días se prolongaba su horario habitual en dos horas de lunes a jueves, y que los viernes además era habitual tener que contestar todos los correos electrónicos enviados por la empresa una vez finalizada la jornada de trabajo, señalando que dichas horas no les son retribuidas ni compensadas con tiempo de descanso.

Ante estas estas declaraciones, la inspectora actuante solicitó poder acceder al registro de la jornada, siendo informada por la directora de Recursos Humanos que no era posible acceder desde ese centro de trabajo porque la aplicación YOREGISTRO se gestiona desde el centro de trabajo de Osuna en el que sí se dispone de un equipo de consulta y de exportación de los datos.

Ello es corroborado por el presidente del comité de empresa que manifiesta a la inspectora actuante que tampoco los representantes de los trabajadores pueden acceder a los registros de jornada del personal de Tomares, y que si quieren ver los registros de jornada tienen que pedírselos a la directora de Recursos Humanos, que se los hace llegar por correo electrónico a los dos días.

2. Como consecuencia de las comprobaciones efectuadas por el equipo de subinspectores, se obtiene por la inspectora actuante la siguiente información:

2.1. Por los subinspectores laborales de la Escala de Empleo y Seguridad Social se informa a la inspectora actuante sobre las condiciones de prestación de servicios declaradas por parte de los trabajadores (consultores) autónomos, siendo las siguientes:

- Que trabajan como consultores independientes para la empresa desde el 30 de junio de 2019, para lo que han formalizado contratos de arrendamiento de servicios como profesionales autónomos.
- Que su horario se desarrolla dentro del horario establecido por la empresa para los trabajadores pudiendo acogerse a la flexibilidad horaria y que disfrutan de vacaciones anuales en el mismo régimen que el resto de los trabajadores de la empresa.
- Que el trabajo consiste en la emisión de informes de auditoría financiera de las empresas que están en procesos de fusión y que les son asignados mediante un algoritmo propiedad de la empresa Consultora de negocios estratégicos, SA. Este algoritmo mide la carga de trabajo que cada informe representa (grado de dificultad y tiempo que deben emplear para finalizarlo) y le asigna un precio unitario por cada informe concluido, declarando además los consultores que si no finalizan los informes dentro de los plazos establecidos por el algoritmo son penalizados rebajándoles el precio de cada informe con retraso en hasta un 5 %.
- Que únicamente pueden rechazar la elaboración de los informes que les son asignados por el algoritmo si les autoriza el supervisor de Consultora de negocios estratégicos, SA.
- Que en la elaboración de los informes de auditoría siguen el manual de procedimiento de Consultora de negocios estratégicos, SA, y que en el caso de que exista alguna duda sobre los trabajos que tienen que realizar solo pueden dirigirse al supervisor de Consultora de negocios estratégicos, SA, (supervisor), que es quien les aclaran las dudas y les imparte instrucciones.
- Que en la elaboración de los informes emplean ordenadores y otros equipos informáticos propiedad de la Consultora de negocios estratégicos, SA, pero por los que pagan una pequeña cantidad al mes en concepto de arrendamiento (30 euros mensuales).
- Que la información y los datos que deben tratar (de las empresas en procesos de Fusión) está albergada en la nube y en los servidores de Consultora de negocios estratégicos, a los que solo pueden acceder previa autorización expresa del supervisor de Consultora de negocios estratégicos, SA.
- Que los trabajos de consultoría que hacen son para las empresas clientes de Consultoría de negocios estratégicos, SA, sin que ellos tengan clientes propios.

- Que, cuando tienen que visitar a las empresas clientes de Consultora de negocios estratégicos, SA, no pueden identificarse ante ellas como consultores independientes. Y que si alguna empresa cliente se queja de su trabajo lo debe hacer directamente ante Consultora de negocios estratégicos, SA, y no ante ellos.
- Que Consultora de negocios estratégicos, SA, tiene concertada una póliza de seguro de responsabilidad civil por los daños y perjuicios de la actividad que cubre la actividad realizada por los consultores.
- Que para la elaboración de los informes de auditoría solo utilizan los modelos de documentos de Consultora de negocios estratégicos, SA. Y que si bien son ellos los que firman los informes finales de auditoría, siempre lo hacen con la supervisión de Consultora de negocios estratégicos, SA.
- Que finalizado el informe emiten la correspondiente factura a Consultora de negocios estratégicos, SA, por el precio que ha sido previamente estipulado por el algoritmo, pudiendo penalizarse la empresa por decisión del supervisor de Consultora de negocios estratégicos, SA, además de por los retrasos (lo que hace automáticamente el algoritmo), por la baja calidad de los informes en hasta un 10 % del precio facturado.
- Que todos ellos, por el trabajo que realizan, facturan a Consultora de negocios estratégicos, SA, una media de 2.500 euros mensuales, IVA aparte.

2.2. Por los subinspectores laborales de la Escala de Seguridad y Salud se informa a la inspectora actuante que se han inspeccionado los 86 puestos de trabajo que utilizan de forma continuada durante toda la jornada de trabajo pantallas de visualización de datos (PVD-ordenadores fijos) con el siguiente resultado:

Que 30 trabajadores de los entrevistados les han manifestado que no necesitaban formación sobre las modalidades de uso de las pantallas, pues llevan trabajando con ellas desde hacía más de diez años, por lo que les basta con leer los manuales de instrucciones que la empresa les entregaba cada vez que cambian los equipos, lo que se produce cada dos años. Y que aunque todos ellos han notado un empeoramiento de la vista, hasta el punto de que muchos han empezado a utilizar gafas correctoras, ninguno de ellos ha solicitado a la empresa que le hiciese un reconocimiento médico específico, achacando la pérdida de visión a la edad. Igualmente pudo comprobarse, tras revisar la evaluación de riesgos y la planificación de las medidas de prevención, que el tiempo promedio de utilización de los equipos es de 6 horas al día, por lo que en la planificación preventiva se contempla un descanso mínimo y obligatorio de 10 minutos tras cada 50 minutos de uso de las pantallas. Preguntados los trabajadores sobre si respetaban el tiempo máximo de uso continuado y el descanso mínimo, 74 de ellos manifestaron que solo interrumpían la actividad cuando habían concluido las tareas, lo que habitualmente excedía de 50 minutos, tras lo que procedían a registrar en la aplicación YOREGISTRO el descanso preventivo computado como

tiempo de trabajo, que según manifiestan no es de diez sino de cinco minutos por cada hora de trabajo con PVD, por lo que al final de la jornada diaria descansan en el mejor de los casos unos veinte minutos totales.

Ante esta información, la directora de Recursos Humanos manifiesta a la inspectora actuante que la empresa no tenía inconveniente alguno en organizar algún curso de formación para los trabajadores que lo solicitasen, y tampoco en hacerles una vigilancia específica de la salud siempre que la solicitasen a Recursos Humanos, por lo que enviará a todos los trabajadores una circular para comunicárselo. Y respecto al descanso mínimo precisó que la obligación es de cada trabajador, por lo que la empresa no es responsable de que los trabajadores se excedan del tiempo máximo de uso continuado de las pantallas o de que no cumplan con los descansos de cinco minutos por cada hora de trabajo a que están autorizados y que tienen que registrar en la aplicación YOREGISTRO.

3. Tras la visita efectuada, la empresa comparece en la sede de la ITSS el 20 de octubre de 2025, aportando la documentación que le fue requerida, pudiendo comprobarse lo siguiente:

- Que efectivamente la aplicación YOREGISTRO permitía a los trabajadores registrar entre las 7 y las 9:00 h cualquier hora como hora de inicio de la jornada, independientemente de la hora real, insistiendo la responsable de Recursos Humanos en que ello era posible como consecuencia de la implantación del horario flexible para facilitar la conciliación de los trabajadores.
- Que la aplicación de registro (YOREGISTRO) computaba como tiempo de trabajo las ausencias de los trabajadores para ir a los aseos, con un máximo de cinco minutos al día; tiempo máximo que había sido establecido unilateralmente por la empresa desde el 1 de septiembre de 2025, si bien no pudo la empresa aportar durante la comparecencia prueba alguna de los abusos que pretendidamente imputaba a los trabajadores.
- Que la aplicación YOREGISTRO registraba automáticamente como tiempo de trabajo quince minutos de descanso al día de todos los trabajadores de la sección de Fusiones.
- Que la aplicación no permite a los trabajadores de Fusiones en modalidad de teletrabajo registrar como tiempo de trabajo la prolongación de dos horas de trabajo diarias, de lunes a jueves, durante la última semana de cada trimestre, ni tampoco el tiempo dedicado fuera de su jornada a la contestación de correos electrónicos.
- Que en los recibos de pago de salarios de los trabajadores de Fusiones no figuran importes correspondientes a horas extraordinarias, sin que tampoco pudiese justificar la empresa los descansos alternativos correspondientes a las prolongaciones de jornada de los trabajadores de Fusiones.

- Que la empresa no dispone de una política interna sobre modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, tal y como confirma en la comparecencia a la inspectora actuante la directora de Recursos Humanos.
- Que la evaluación de riesgos de la empresa contempla el riesgo de fatiga ocular y posible pérdida progresiva de visión por exposición continuada de más de 50 minutos a pantallas de visualización de datos (PVD), habiéndose establecido como medidas de prevención un límite máximo de 50 minutos de trabajo con PVD por cada hora, de tal forma que los trabajadores deben descansar obligatoriamente diez minutos por cada 50 minutos de trabajo. También se establece la obligación de impartirles formación sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos que incluyan pantallas de visualización, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse, y de ofrecerles una vigilancia adecuada de teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante.
- Que la empresa no pudo acreditar documentalmente que hubiese impartido a los trabajadores formación en materia de prevención de riesgos laborales por la exposición a PVD, ni que les hubiese realizado ofrecimiento alguno sobre la vigilancia adecuada de la salud con anterioridad a la visita de inspección.
- Que la aplicación YOREGISTRO solo contempla como tiempo de descanso preventivo que pueden registrar los trabajadores un máximo de 5 minutos por cada hora trabajada con PVD.
- En relación con los trabajadores autónomos (consultores autónomos) la empresa aportó los contratos de arrendamiento de servicios y el registro de jornada de los trabajadores, así como el manual de procedimiento aplicable a los trabajos de elaboración de informes de auditoría, en el que se establecen por Consultora de negocios estratégicos, SA, instrucciones concretas sobre la forma, contenido y plazo de emisión de los informes de auditoría, así como las penalizaciones que pueden imponerse a los consultores por la emisión de los informes fuera de plazo o por deficiente calidad de los mismos. Asimismo, la facturación aportada ponía de manifiestos que los trabajadores facturan de media 2.500 euros mensuales por los trabajos realizados, siendo inferior dicho importe en algún mes concreto por las penalizaciones impuestas a los consultores por los retrasos en la entrega de los informes o por la baja calidad de los mismos.

## Cuestiones a resolver:

Se deberá señalar el incumplimiento o incumplimientos detectados en cada una de las materias, las medidas derivadas de la actividad inspectora, y en el caso de que proceda extender acta o actas de infracción, se deberá indicar la normativa sustan-

tiva incumplida, los preceptos tipificadores, graduación, sanción y autoridad competente para resolver.

Si se extendiese actas de liquidación, se concretará el periodo liquidado y la normativa sustantiva infringida, indicando expresamente cómo se calcularán las bases de cotización y que tipos de cotización resultan aplicables.

Se solicita razonar y justificar la respuesta.

NO SE SOLICITA REDACTAR NI INFORMES, NI REQUERIMIENTOS, NI ACTAS DE INFRACCIÓN.

## Tercer supuesto

El mismo equipo de inspección se desplazó al día siguiente (7-10-2025) al centro de trabajo de la empresa Servicios de inteligencia artificial, SA, dedicada a la actividad de consultoría informática, sito en la Calle Cabo de Gata 46 de la ciudad de Málaga y en el que emplea a 438 trabajadores.

Servicios de inteligencia artificial, SA, es la filial en España de la matriz KÜNSTLICHE INTELLIGENZ AG (KIAG) con sede en Múnich, Alemania.

Durante la visita, realizada en presencia del consejero de la compañía y de una delegada sindical, pudo comprobarse lo siguiente:

1. Que en el departamento de recursos humanos se estaba realizando un proceso de selección para ocupar diez puestos de trabajo de consultor junior, consistiendo dicho proceso en la realización por dos responsables de recursos humanos de una entrevista a los candidatos de 30 minutos de duración sobre un cuestionario previamente establecido por la empresa.

Según informó uno de los responsables de recursos humanos a la inspectora actuante, ante el elevado número de solicitudes de empleo que habían recibido, previamente a la selección de los candidatos allí presentes, habían analizado la información pública de todos los solicitantes que pudiese estar albergada en distintas redes sociales y agregadores de contenidos (tipo Facebook, Instagram, Tik Tok o Google y Bing), de tal forma que habían desechado todas las solicitudes que habían sido excluidas automáticamente por el algoritmo de preselección.

A preguntas de la actuante, uno de los responsables manifestó que los candidatos a los puestos que estaban entrevistando desconocían –como el resto de los que no habían sido seleccionados– que la empresa había obtenido información de todos ellos en redes sociales y agregadores de contenidos.

A preguntas de la inspectora actuante a la delegada sindical, esta manifestó que la empresa no les había informado sobre la forma de llevar a cabo los procesos de selección de personal y el uso de algoritmos.

Preguntados los responsables de recursos humanos sobre las reglas o instrucciones que rigen el algoritmo y que permiten preseleccionar a los candidatos finales, manifestaron que lo desconocían, pues este había sido elaborado por una empresa externa bajo las indicaciones del consejero y del máximo responsable de recursos humanos de la empresa. Preguntado este último cargo, manifestó que podía facilitar la información que las actuantes les solicitasen.

Preguntado si además de en los procesos de selección se utilizaban algoritmos en la gestión de los recursos humanos de la empresa, contestó que se estaban empleando para la asignación de determinados complementos salariales, como el de productividad, circunstancia que también sorprendió a la representante sindical al no disponer de información al respecto.

2. Durante la visita también pudo comprobarse lo siguiente:

Que veintidós trabajadores de la empresa matriz KÜNSTLICHE INTELLIGENZ AG (KIAG) estaban realizando trabajos de instalación de un nuevo Centro de Proceso de Datos (CPD), para lo que habían sido desplazados temporalmente desde la empresa matriz en Múnich al centro de trabajo de Málaga dieciséis trabajadores el 1 de enero de 2025, fecha en la que inician los trabajos, y otros seis el 22 de febrero de ese mismo año, que iniciaron sus trabajos ese mismo día.

Todos los trabajadores desplazados por KIAG tienen la misma categoría profesional de Técnicos de Informática grado II, estando contratados como trabajadores por tiempo indefinido.

Dada la importancia de la infraestructura y la necesidad de que los trabajos del nuevo Centro de Proceso de Datos se llevasen a cabo en el plazo de once meses, los trabajadores desplazados han estado trabajando desde su llegada a España sin haber regresado en ningún momento a sus domicilios de origen, por lo que, según manifestó el responsable de la empresa a la inspectora actuante, iban a compensarlos económicamente por los días de permiso retribuido a los que tenían derecho según la legislación alemana (cuatro días de descanso en sus domicilios por cada tres meses de desplazamiento). Asimismo, el responsable de la empresa concretó a la inspectora que el horario de trabajo de estos trabajadores coincidía esencialmente con el de los trabajadores de la filial española (de 9 a 18 horas, de lunes a viernes, con una pausa de 1 hora para comer), si bien los jueves, al tener que realizarse por los trabajadores de la filial española pruebas de funcionamiento de los equipos que se estaban instalando, el horario de los trabajadores desplazados era de 13 a 22 horas, con una pausa entre las 16:00 y las 17:00 horas para comer, iniciándose la jornada al día siguiente (viernes) a las 9:00h y concluyendo a las 18:00 horas.

A preguntas de la inspectora actuante el responsable de la empresa manifestó que los trabajadores desplazados habían descansado todos los sábados, domingos y festivos previstos en la legislación laboral española, pero que no habían disfrutado de vacaciones anuales y que lo harían los últimos quince días del mes de diciembre, pues los trabajos de instalación iban retrasados y no podrían finalizarse antes del día 15 de diciembre, compensándoles además económicamente por los días de vacaciones que no pudiesen disfrutar dentro del año.

Respecto a los salarios percibidos el responsable empresarial manifestó que se les estaban abonando de acuerdo con el convenio de la empresa matriz que contempla retribuciones específicas para los trabajadores desplazados a otros Estados miembros de la Unión Europea.

En la posterior comparecencia de las empresas en la sede de la Dirección Territorial de la ITSS de Andalucía además pudo comprobarse lo siguiente:

1. Que de forma automatizada (por decisión del algoritmo) la empresa había excluido a todos los candidatos que hubiesen expresado en redes sociales opiniones contrarias a las grandes corporaciones tecnológicas o expresado dudas sobre el potencial de la inteligencia artificial para mejorar la vida de las personas y también a todos los que no disponían de cuentas abiertas en redes sociales. También se comprobó que en el formulario de solicitud de los puestos ofertados que los solicitantes debían enviar por correo electrónico a la empresa figuraba como campo obligatorio el de la edad.

Preguntados los responsables empresariales por la incorporación del dato de la edad en las solicitudes de los puestos de trabajo, manifestaron que la razón simplemente obedecía al interés demostrado por las personas más jóvenes por el uso de la inteligencia artificial, tal y como ponían de manifiesto algunas encuestas de opinión en las que se señalaba un mayor desinterés en el uso y aprendizaje de la inteligencia artificial entre las personas mayores de 40 años. Y por eso mismo, por el mayor interés de los más jóvenes en el uso y en el aprendizaje sobre las nuevas tecnologías y particularmente sobre la inteligencia artificial, es por lo que habían rastreado mediante un algoritmo las redes sociales buscando información de todos los candidatos. Y que cuando no habían encontrado información, el algoritmo había desechado sin más las solicitudes de esos candidatos, dado que según los responsables empresariales es muy raro que las personas más jóvenes no tengan perfil en redes sociales. Preguntados nuevamente si todos los candidatos finalmente preseleccionados por el algoritmo para hacer las entrevistas presenciales tenían 40 o menos años, respondieron que sí, que la edad máxima de los candidatos finales seleccionados es de 40 años, pues además habían desechado manualmente las solicitudes de todos los solicitantes mayores de 40 años porque consideraban, de acuerdo con las encuestas que manejan, que tendrían menos habilidades a la hora desarrollar los cometidos propios de la empresa.

2. Que la empresa KÜNSTLICHE INTELLIGENZ AG (KIAG), había comunicado el 12 de febrero de 2025 a la autoridad laboral de la provincia de Málaga el desplazamiento de 16 trabajadores, en virtud del contrato concertado por esta y Servicios de inteligencia artificial, SA, para la instalación de un nuevo Centro de Procesamiento de Datos.

A preguntas de la inspectora actuante sobre el número de trabajadores desplazados que habían comunicado a la autoridad laboral, la empresa respondió que consideró que una vez que habían comunicado los datos de los 16 primeros trabajadores ya no resultaba necesario efectuar ninguna nueva comunicación a la autoridad laboral por los seis restantes.

En cuanto a los descansos previstos por la legislación alemana (cuatro días para descansar en sus domicilios por cada tres meses de desplazamiento), la empresa reiteró su decisión de retribuirles económicamente a pesar de que dichos descansos son obligatorios, al igual que ocurre en España para los trabajadores desplazados por empresas españolas.

Y en cuanto a los salarios abonados a los trabajadores desplazados, si bien la normativa alemana (convenio colectivo de empresa) prevé un salario base y complementos por puestos y calidad en el trabajo que sumados suponen un importe de 2.600 euros brutos mensuales, el I Convenio 12 colectivo estatal de empresas de inteligencia artificial, que resulta aplicable en España a todas las empresas del sector de inteligencia artificial, prevé, además de un salario bruto de 2.500 euros para la misma categoría de trabajadores (Sueldo base + complementos por puesto y calidad), el abono de un complemento anual de productividad de 1.560 euros, prorrateado en doce meses, a razón de 130 euros mensuales.

Finalmente, el responsable empresarial manifestó que la empresa abonaba a todos los trabajadores los gastos de manutención y estancia que les ocasiona el desplazamiento, justificándolo documentalmente ante la inspectora actuante.

## Cuestiones a resolver:

Se deberá señalar el incumplimiento o incumplimientos detectados en cada una de las materias, las medidas derivadas de la actividad inspectora, y en el caso de que proceda extender acta o actas de infracción, se deberá indicar la normativa sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, graduación, sanción y autoridad competente para resolver.

Si se extendiesen actas de liquidación, se concretará el periodo liquidado y la normativa sustantiva infringida, indicando expresamente cómo se calcularán las bases de cotización y que tipos de cotización resultarían aplicables. Se solicita razonar y justificar la respuesta.

NO SE SOLICITA REDACTAR NI INFORMES, NI REQUERIMIENTOS, NI ACTAS DE INFRACCIÓN.

## Cuarto supuesto

Por el inspector actuante de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Cáceres, se realiza, en virtud de denuncia, visita de inspección el 3 de diciembre de 2025 a la sede de la empresa Culturas sin fronteras, SL, sita en la Calle de los Golfines 4, de la localidad de Plasencia (Cáceres), a fin de poder investigar los hechos denunciados siguientes:

La empresa se dedica a actividades educativas relacionadas con la actividad turística, disponiendo de una plantilla total de 64 trabajadores, empleados todos ellos en actividades de información en las oficinas de información turística de las poblaciones de Cáceres, Coria y Alcántara, realizando asimismo el acompañamiento de los turísticas en las visitas guiadas.

No se han celebrado en la empresa elecciones a representantes legales de los trabajadores.

Que, por el Ayuntamiento de Plasencia, se había acordado el 30 de enero de 2025 la apertura del expediente de contratación mediante licitación pública del servicio de información turística del municipio, publicándose el 30 de marzo de 2025, habiéndose presentado a la licitación un total de cinco empresas.

Que el 15 de junio de 2025 el Ayuntamiento de Plasencia había resuelto adjudicar el servicio a la empresa denunciada Culturas sin fronteras, SL, suscribiendo el ayuntamiento y la empresa adjudicataria del servicio contrato de servicios en fecha 31/7/2025, por una duración de dos años desde el 1/9/2025, y por el que la adjudicataria viene obligada a contratar a seis trabajadores, dos a tiempo completo y cuatro a tiempo parcial con una jornada del 50 % de la jornada ordinaria.

El 31/8/2025 la empresa Turismo Outsourcing, SA, anterior adjudicataria, cesó en la gestión del servicio de información y guías turísticos, habiendo hecho entrega el 15/8/2025 a los tres trabajadores que prestaban el servicio, de un documento por el que les comunicaba su cese en los servicios para dicha empresa y su subrogación por parte de la nueva adjudicaría en aplicación de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial venían percibiendo en 14 pagas un salario mensual de 692 euros por salario base y 75 euros en concepto de complementos por festivos y domingos.

Los trabajadores contratados a jornada completa venían percibiendo un salario mensual de 1.284 euros en 14 pagas y 150 euros en concepto de complementos por festivos y domingos.

Que, a partir del 1 de septiembre de 2025, se había hecho cargo del servicio la nueva adjudicataria Culturas sin fronteras, SL, y que desde ese momento los trabajadores habían experimentado una reducción de los salarios que venían percibiendo, que habían pasado de 14 a 12 pagas al año, y además se les había dejado de abonar los pluses por domingos y festivos.

Asimismo, en el caso de los trabajadores que venían trabajando a jornada completa se les había notificado el mismo día 1 de septiembre la reducción de su jornada hasta el 80 % de la jornada ordinaria, siendo efectiva dicha decisión desde ese mismo día, a lo que ellos no habían prestado su conformidad.

En el curso de la visita, por el inspector actuante se mantiene entrevista con el responsable de la empresa quien manifiesta que tratándose de una nueva adjudicaría del servicio la empresa no está vinculada por los salarios que los trabajadores venían percibiendo en la empresa anterior y que el hecho de que ahora perciben el salario en doce pagas en lugar de catorce obedece a que se les está prorrateando las pagas extraordinarias, y que la reducción de la jornada de trabajo de los dos trabajadores (que estaban contratados por la anterior adjudicataria a jornada completa) obedece al hecho de la caída de la actividad turística en Plasencia, que había sido visitada en los ocho primeros meses de 2025 por un 20 % menos de turistas que durante 2024, por lo que no resultaba necesario que siguieran prestando servicios a jornada completa, razón por la que les había sido notificado el 1 de septiembre de 2025 el cambio de jornada, sin que estos hubiesen hecho manifestación alguna al respecto. Y que, en todo caso, si se recuperase el número de turistas, podrían pactar con los trabajadores la realización de horas complementarias o extraordinarias hasta el tope legal, lo que todavía no habían pactado con ellos. También contestó el responsable empresarial que ya no se pagaban pluses por festivos y domingos por cuanto los trabajadores estaban contratados precisamente para poder prestar servicios esos días (que son los de mayor afluencia turística), descansando los días inmediatos siguientes.

Revisados los recibos de salarios, se comprueba que la empresa ha abonado a los trabajadores los siguientes importes correspondientes a los meses de septiembre y octubre de 2025:

Trabajadores contratados a tiempo completo a los que se les reduce la jornada desde el 1 de septiembre de 2025 al 80 % de la jornada ordinaria:

> Septiembre 2025: Salario con prorrateo de pagas extras (12 pagas): 1.105 euros mensuales.
>
> Octubre de 2025: Salario con prorrateo de pagas extras (12 pagas): 1.105 euros mensuales.

Trabajadores contratados a tiempo parcial (50 %):

> Septiembre 2025: Salario con prorrateo de pagas extras (12 pagas): 691 euros mensuales.
>
> Octubre de 2025: Salario con prorrateo de pagas extras (12 pagas): 691 euros mensuales.

## Cuestiones a resolver:

Se deberá señalar el incumplimiento o incumplimientos detectados en cada una de las materias, las medidas derivadas de la actividad inspectora, y en el caso de que proceda extender acta o actas de infracción, se deberá indicar la normativa sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, graduación, sanción y autoridad competente para resolver.

Si se extendiese actas de liquidación, se concretará el periodo liquidado y la normativa sustantiva infringida, indicando expresamente cómo se calcularán las bases de cotización y que tipos de cotización resultarían aplicables.

Se solicita razonar y justificar la respuesta.

NO SE SOLICITA REDACTAR NI INFORMES, NI REQUERIMIENTOS, NI ACTAS DE INFRACCIÓN.

# Solución

## Primer supuesto

Se deberá señalar el incumplimiento o incumplimientos detectados, las medidas derivadas de la actividad inspectora, y en el caso de que proceda extender acta o actas de infracción, se deberá indicar la normativa sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, graduación, sanción y autoridad competente para resolver. Se solicita razonar y justificar la respuesta.

NO SE SOLICITA REDACTAR NI INFORMES, NI REQUERIMIENTOS, NI ACTAS DE INFRACCIÓN.

## En materia laboral

Como consecuencia de la denuncia presentada el 15 de septiembre del 2025 por el sindicato más representativo a nivel estatal de la industria del metal, se procede a realizar visita por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 19 de septiembre de 2025 al centro de trabajo de la empresa Componentes de automóvil, SA, en Vizcaya y se constatan las siguientes infracciones:

- En primer lugar, que el secretario de acción sindical del sindicato más representativo intenta acceder al centro de trabajo para acudir a la asamblea convocada por los trabajadores relativa a la huelga convocada como consecuencias de los expedientes de regulación de empleo, lo cual se impide por la empresa alegando que no pertenece al comité de esta.

  Precepto infringido: se vulnera el artículo 9.1 c) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS), que establece que quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho: a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

  Sujeto responsable: Componentes de automóvil, SA.

  Tipificada y calificada como muy grave en el artículo 8.6 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS), que establece que se calificará como muy grave la vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1 c) de la LOLS, de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

  Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 c) del TRLISOS, en cuantía de 7.501 euros.

- En segundo lugar, se constata mediante la denuncia presentada y las pruebas posteriormente aportadas por la empresa que la representación legal de los trabajadores (comité de empresa) había solicitado distintos correos con información sobre la situación económica de la empresa y la evolución del empleo en 2025, sin que la empresa pueda acreditar haberla entregado y habiendo transcurrido más de un trimestre sin ella.

  Precepto vulnerado: se vulnera el artículo 64.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) que establece que los miembros del comité de empresa tendrán derecho a ser informados sobre la situación y evolución de la empresa. Concretamente, el artículo 64.2 b) establece que el comité tendrá derecho a ser informado trimestralmente sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades.

  Sujeto responsable: Componentes del automóvil, SA.

  Tipificado y calificado como grave en el artículo 7.7 del TRLISOS que establece que se calificará como muy grave la transgresión de los derechos de informa-

ción, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 c) del TRLISOS en cuantía de 7.501 euros.

- En tercer lugar, se constata que la empresa traslada a 72 trabajadores de la empresa subcontratista al centro de trabajo de Durango para realizar los trabajos que habitualmente se desarrollan ahí, debido a la huelga convocada por los trabajadores afectados por los expedientes de regulación de empleo. Pese a que no estamos ante una contratación directa de trabajadores para sustituir a los trabajadores en huelga afectados por los expedientes de regulación de empleo, utilizar los trabajadores de la empresa subcontratista para paliar o minimizar los efectos de la huelga implica una vulneración del derecho de huelga, reconocido en el artículo 28 de la Constitución española (CE).

  Precepto infringido: el artículo 28 de la CE y el artículo 4 del TRET, donde se recoge el derecho de huelga. Concretamente, se vulnera el artículo 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones laborales, que establece que, en tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.

  Sujeto responsable: Componentes del automóvil, SA.

  Tipificado y calificado como muy grave en el artículo 8.10 del TRLISOS que establece que se calificarán como muy graves los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.

  Propuesta de sanción, conforme al artículo 40.1 c) del TRLISOS y al artículo 39.2 y 39.6 del TRLISOS, se propone sanción en su grado medio, tramo inferior, por afectar al 60 % de los trabajadores de la empresa, siendo más de la mitad de estos, por cuantía de 30.001 euros.

- En cuarto lugar, la empresa no comunica a la autoridad laboral el cierre de los dos centros de trabajo y el cese de la actividad, lo cual se comprueba con la documentación aportada por la empresa a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante comparecencia el 25 de septiembre de 2025. En ella se constata que la empresa comunicó el 12 de septiembre y de manera sorpresiva a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, el inicio del periodo de consultas.

Precepto infringido: se vulnera la disposición adicional sexta del Real Decreto (RD) 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que establece lo siguiente:

> 1. Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.
>
> Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda, y deberán ser realizadas con una antelación mínima de seis meses a la comunicación regulada en el artículo 2. En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

Tipificado y calificado como leve en el artículo 6.6 del TRLISOS que se refiere a cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 a) del TRLISOS, en cuantía de 70 euros.

Medidas a adoptar, conforme al artículo 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOSITSS) y al artículo 11 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social (RPISOS):

- Iniciar procedimiento sancionador mediante la extensión de acta de infracción por las infracciones cometidas en materia laboral.
- Requerir a la empresa que cese de inmediato en el ejercicio de acciones contrarias al derecho de huelga de los trabajadores.

En cuanto a la autoridad competente, conforme a los artículos 48 del TRLISOS y 4.2 del RPISOS, será órgano competente para resolver la autoridad competente de la comunidad autónoma.

## Segundo supuesto

Se deberá señalar el incumplimiento o incumplimientos detectados en cada una de las materias, las medidas derivadas de la actividad inspectora, y en el caso de que proceda extender acta o actas de infracción, se deberá indicar la normativa sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, graduación, sanción y autoridad competente para resolver.

Si se extendiese actas de liquidación, se concretará el periodo liquidado y la normativa sustantiva infringida, indicando expresamente cómo se calcularán las bases de cotización y que tipos de cotización resultan aplicables.

Se solicita razonar y justificar la respuesta.

NO SE SOLICITA REDACTAR NI INFORMES, NI REQUERIMIENTOS, NI ACTAS DE INFRACCIÓN.

### En materia laboral

- En cuanto al registro de jornada, este se realiza a través de la aplicación YOREGISTRO, gestionado y pudiendo ser modificado por los propios trabajadores, que tienen acceso a él a través de cualquier medio electrónico. La hora precisa de inicio de la jornada de cada trabajador puede ser modificada a través de la aplicación, independientemente de la hora real de entrada al trabajo. Por los hechos dispuestos, se constata la falta de registro horario en los términos que obliga el artículo 34.9 del TRET, que dispone: la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el mismo artículo.

  Además, la empresa no cumple con la obligación de conservar el registro dentro del centro de trabajo estando en todo momento a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

  Precepto infringido: artículo 34.9 del TRET.

  Sujeto responsable: Consultora de negocios estratégicos, SA.

  Tipificada y calificada la infracción como grave en el artículo 7.5 del TRLISOS.

Propuesta de sanción, conforme a los artículos 39.2 y 40.1 b) del TRLISOS, y entendiendo que concurre criterio de agravación por el número de trabajadores afectados, al suponer un perjuicio a la totalidad de la plantilla, afectando a un total de 140 empleados, en cuantía de 1.000 euros.

- En cuanto a las horas extraordinarias realizadas y no retribuidas, ni compensadas con descanso, se constata en la comparecencia de la empresa ante la Inspección, que la aplicación YOREGISTRO no permite que se registren como tiempo de trabajo la prolongación de dos horas de trabajo diarias, de lunes a jueves, de la última semana de cada trimestre, ni el tiempo dedicado a la contestación de correos electrónicos. Asimismo, en los recibos de pago de salarios de los trabajadores no figuran los importes de esas horas extraordinarias realizadas.

  El artículo 35.1 del TRET dispone que tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Y en el apartado 5 del mismo artículo 35 del TRET se establece que, a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

  Precepto infringido: artículo 35 del TRET.

  Sujeto responsable: Consultora de negocios estratégicos, SA.

  Tipificada y calificada la infracción como grave en el artículo 7.5 del TRLISOS, que dispone que 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 trabajo a que se refiere, entre otros, el artículo 35 del TRET.

  Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 b) del TRLISOS, en cuantía de 751 euros.

- En cuanto al derecho de desconexión digital, la empresa no cuenta con una política interna sobre las modalidades de ejercicio del derecho de desconexión digital. Además, varios trabajadores manifiestan a la inspectora que los viernes, una vez finalizada la jornada laboral, dedican horas a la contestación de correos electrónicos, horas que no son retribuidas, ni computadas como tiempo de trabajo. El artículo 20 bis del TRET establece que los trabajadores tienen derecho

a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Se aprecia por lo dispuesto la siguiente infracción.

Precepto infringido: artículos 4.2 h) y 20 bis del TRET, este último desarrollado por el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en los siguientes términos: los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Además, el empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Sujeto responsable: Consultora de negocios estratégicos, SA.

Tipificada y calificada la infracción como grave en el artículo 7.10 del TRLISOS, al establecer el empresario condiciones laborales inferiores a las reconocidas a los trabajadores legalmente.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 b) del TRLISOS, en cuantía de 751 euros.

- Por último, se aprecia mediante entrevista con los trabajadores que la empresa aplica un cómputo de tiempo para ir al baño diferente al acordado. Según la directora de Recursos Humanos esta medida se adoptó con el fin de evitar abusos, puesto que algunos trabajadores las empleaban para descansar, o fumar.

  Precepto infringido, se vulnera el artículo 41.4 del TRET, que dispone que la decisión de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo debe ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días, que ha de versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos.

  Tipificado y calificado como leve en el artículo 7.6 del TRLISOS, la modificación de las condiciones sustanciales de los trabajadores, unilateralmente por el empresario sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 o en el 82.3 del TRET.

Propuesta de sanción: conforme al artículo 40.1 a) y al artículo 39.2 y 39.6 del TRLISOS, debido al número de trabajadores afectados por dicha medida, puesto que son la totalidad de empleados de la empresa, se propone sanción en su grado medio, tramo superior, por cuantía de 370 euros.

Medidas a adoptar, conforme a los artículos 22 de la LOSITSS y 11 del RPISOS:

- Iniciar procedimiento sancionador mediante la extensión de acta de infracción, conforme al artículo 22.5 de la LOSITSS.
- Por las cotizaciones no ingresadas derivadas de las horas extraordinarias realizadas y no declaradas, deberemos extender acta de liquidación, que será coordinada con el acta de infracción por el artículo 22.3 del TRLISOS. Las horas extraordinarias requieren una cotización adicional que no se ha realizado. Se han infringido los artículos 147.3 y 149 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social (TRLGSS). Este último dispone que la remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estará sujeta a una cotización adicional por parte de empresarios y trabajadores, con arreglo a los tipos que se establezcan en la correspondiente ley de presupuestos generales del Estado. Entendiendo que las horas extraordinarias no responden a una situación de fuerza mayor, el tipo establecido es del 28,3 % (23,60 % a cargo de la empresa y 4,70 % a cargo del trabajador).
- Requerir a la empresa para que se dote de registro horario con carácter inmediato, así como de una política interna de ejercicio y salvaguarda del derecho a la desconexión digital de sus trabajadores.

## En materia de Seguridad Social

En la empresa Consultora de negocios estratégicos, SA, prestan servicios 16 trabajadores autónomos que manifiestan haber sido contratados como consultores independientes.

Tras realizar las actuaciones inspectoras, se comprueba que se dan los indicios suficientes para que estos sean considerados falsos autónomos. Tales indicios son:

- Prestan servicios dentro del horario establecido por la empresa.
- Disfrutan de vacaciones anuales en el mismo régimen que el resto de los trabajadores de la empresa.

- Su labor de emisión de informes de auditoría financiera es asignada a través de un algoritmo propiedad de la empresa Consultora de negocios estratégicos, SA.
- Si estos tienen alguna duda en la realización de su labor deben dirigirse al supervisor de Consultora de negocios estratégicos, SA.
- Los ordenadores y equipos informáticos que utilizan para sus tareas son propiedad de Consultora de negocios estratégicos, SA.
- Los trabajos son realizados para empresas clientes de Consultora de negocios estratégicos, SA.
- Los modelos en los que plasman sus informes de auditoría son modelos de documentos de la empresa Consultora de negocios estratégicos, SA.
- El precio de la emisión de los informes es fijado por Consultora de negocios estratégicos, SA.

Concurren en la relación mercantil descrita las notas del contrato de trabajo: ajenidad, retribución y dependencia (art. 1.1 TRET), siendo irrelevante el *nomen iuris*, es decir, la calificación dada por las partes.

El artículo 8.1 del TRET establece que se presumirá existente el contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel.

Existirán 16 infracciones, una por cada uno de los trabajadores no dados de alta en el régimen general de la Seguridad Social.

Preceptos infringidos: artículos 139.1 y 140.1 del TRLGSS, y artículos 29.1.1 y 32.3.1 del RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

Sujeto responsable: Consultora de negocios estratégicos, SA.

Tipificada y calificada cada infracción como grave en el artículo 22.2 del TRLISOS, por no haber comunicado el alta en el régimen general de la Seguridad Social, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo. 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 e) 1.° del TRLISOS, en cuantía de 3.750 euros.

Al ser 16 los trabajadores afectados, cada una de las infracciones se aumentará en un 50 % de su cuantía.

Se aplicará también la sanción accesoria del artículo 46 del TRLISOS en el caso de que la empresa gozara de bonificaciones, ayudas o beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo, que supondrá la pérdida automática y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción de tales ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

Medidas que se han de adoptar, conforme a los artículos 22 de la LOSITSS y el 11 del RPISOS:

- Iniciar procedimiento sancionador mediante la extensión de acta de infracción, conforme al artículo 22.5 de la LOSITSS.
- Iniciar procedimiento liquidatorio mediante la extensión de acta de liquidación coordinada, conforme al artículo 22.6 de la LOSITSS, para la recaudación de las cuotas debidas al régimen general de la Seguridad Social desde el momento en que se compruebe la relación mercantil.
- Proponer el alta de oficio en el régimen general, conforme al artículo 22.7 de la LOSITSS.

## En materia de prevención de riesgos laborales

Las empresas tienen la obligación de otorgar formación a sus trabajadores acerca de los riesgos a los que se exponen durante la prestación de sus servicios. En el caso expuesto, la empresa no cumple con la obligación general establecida en el artículo 19 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), que dispone que el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Asimismo, tampoco cumple con su deber de vigilancia de la salud de sus trabajadores, recogido en el artículo 22 de la LPRL, que establece que el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Por un lado, tenemos una falta de formación sobre los riesgos de la utilización de pantallas de visualización.

Precepto infringido: artículo 19 de la LPRL y artículo 5 del RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Sujeto responsable: Consultora de negocios estratégicos, SA.

Tipificada y calificada la infracción como grave en el artículo 12.8 del TRLISOS, que recoge el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.2 b) del TRLISOS, en cuantía de 2.451 euros.

Por otro lado, tenemos una falta de vigilancia de la salud.

Precepto infringido: artículos 22 de la LPRL y 4 del RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Sujeto responsable: Consultora de negocios estratégicos, SA.

Tipificada y calificada la infracción como grave en el artículo 12.2 del TRLISOS, al no realizar la empresa los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.2 b) del TRLISOS, en cuantía de 2.451 euros.

Por último, tenemos una falta de ejecución de la planificación preventiva.

Precepto infringido: artículo 3.3 del RD 488/1997 que se refiere a las obligaciones generales del empresario, ya que no se respetaron los descansos que fijaba la planificación preventiva y establece:

> Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, el empresario adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la

actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente.

Tipificada y calificada como grave en el artículo 12.6 del TRLISOS por falta de ejecución de la planificación preventiva.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.2 b) del TRLISOS, en cuantía de 2.451 euros.

Medidas que se han de adoptar, conforme a los artículos 22 de la LOSITSS y 11 del RPISOS:

- Iniciar procedimiento sancionador mediante la extensión de acta de infracción grave en materia de prevención de riesgos laborales, conforme al artículo 22.5 de la LOSITSS.
- Requerir conforme al artículo 43 de la LPRL a Consultora de negocios estratégicos, SA, para que otorgue la formación correspondiente a los trabajadores y realice la vigilancia de la salud correspondiente a los mismos.

Para concluir con este supuesto, y en cuanto a la respuesta a la cuestión de quién es la autoridad competente para resolver, en virtud del artículo 16 del RPISOS, se acumulan en una sola acta las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, siendo autoridad competente para resolver la comunidad autónoma (Andalucía). Por otro lado, se acumulan en un acta las infracciones en materia laboral, siendo autoridad competente igualmente la comunidad autónoma (Andalucía), y se levantará una tercera acta de infracción en materia de Seguridad Social, resolviéndose esta por la Tesorería General de la Seguridad Social.

## Tercer supuesto

Se deberá señalar el incumplimiento o incumplimientos detectados en cada una de las materias, las medidas derivadas de la actividad inspectora, y en el caso de que proceda extender acta o actas de infracción, se deberá indicar la normativa sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, graduación, sanción y autoridad competente para resolver.

Si se extendiesen actas de liquidación, se concretará el periodo liquidado y la normativa sustantiva infringida, indicando expresamente cómo se

calcularán las bases de cotización y qué tipos de cotización resultarían aplicables. Se solicita razonar y justificar la respuesta.

NO SE SOLICITA REDACTAR NI INFORMES, NI REQUERIMIENTOS, NI ACTAS DE INFRACCIÓN.

## En materia laboral

En la visita realizada por la inspectora al centro de trabajo de la empresa Servicios de inteligencia artificial, SA, filial en España de la empresa matriz KÜNSTLICHE INTELLIGENZ AG (KIAG) con sede en Múnich, Alemania, se constata:

- En cuanto al proceso de selección, en primer lugar, que los aspirantes tienen la obligación de indicar su edad en el formulario indicado y que la empresa utiliza un algoritmo que excluyen a las personas mayores de 40 años, lo que la empresa justifica por considerar que tienen menos habilidades en materia de inteligencia artificial (IA), y finalmente se comprueba mediante pregunta a los responsables empresariales que todas las personas contratadas tienen menos de 40 años. Asimismo, se constata que la empresa también procede a la exclusión de aquellos candidatos que hayan manifestado su opinión por redes sociales en contra de las corporaciones tecnológicas o expresado dudas sobre el potencial de la IA para mejorar la vida de las personas.

  Preceptos infringidos: por los hechos dispuestos, se constata que la exclusión de los aspirantes mayores de 40 años constituye una discriminación por razón de edad. Por un lado, se infringe el artículo 4.2 c) del TRET: los trabajadores tienen derecho «a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo», y asimismo, por otro lado, el artículo 17.1 del TRET que indica que se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español. Además, el artículo 9.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, indica que no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al

empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Sujeto responsable: Servicios de inteligencia artificial, SA.

Tipificada y calificada como muy grave en el artículo 16.1 c) del TRLISOS, según el cual, se considerarán infracciones muy graves en materia de empleo: solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 c) del TRLISOS, en cuantía de 7.501 euros. Se aplicarán las sanciones accesorias del artículo 46.1 del TRLISOS, si se comprueba que la empresa percibía ayudas, bonificaciones o beneficios de los programas de empleo o formación profesional para el empleo.

- En segundo lugar, se comprueba que los representantes de los trabajadores desconocían el uso y funcionamiento del algoritmo tanto para el proceso de selección, como para determinar la asignación de determinados complementos salariales, como el de productividad.

  Precepto infringido: se infringe el artículo 64.4 d) del TRET que establece que el comité de empresa con la periodicidad que proceda tendrá derecho a, ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de IA que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles. Además el artículo 10.3 de la LOLS establece que los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos, a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo: 1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

  Sujeto responsable: Servicios de inteligencia artificial, SA.

Tipificada y calificada como grave en el artículo 7.7 del TRLISOS: la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 b) del TRLISOS, en cuantía de 751 euros.

- En cuanto al desplazamiento temporal de los 22 trabajadores de la empresa matriz, ubicada en Munich, KÜNSTLICHE INTELLIGENZ AG (KIAG), al centro de trabajo de Málaga, se comprueba que 16 trabajadores fueron desplazados el 1 de enero de 2025, fecha en la que inician los trabajos, y otros 6 el 22 de febrero de ese mismo año, que iniciaron sus trabajos ese mismo día. Se comunica a la autoridad laboral competente por la empresa matriz KIAG el desplazamiento de los primeros 16 trabajadores el 12 de febrero de 2025. Y no se comunica el desplazamiento de los otros 6 trabajadores por no considerarse necesario al haber realizado la anterior comunicación, según declara la empresa.

  Preceptos infringidos: en primer lugar, se infringe el artículo 5.1 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, que establece que, a efectos de asegurar el cumplimiento de esta ley, el empresario que desplace trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional deberá comunicar el desplazamiento, antes de su inicio y con independencia de su duración, a la autoridad laboral española competente por razón del territorio donde se vayan a prestar los servicios; puesto que la empresa matriz (KIAG) comunica el desplazamiento de los primeros 16 trabajadores después del inicio de la prestación de servicios. En segundo lugar, en cuanto a la falta de comunicación del desplazamiento de los otros 6 trabajadores, se infringe el mismo artículo 5 de la Ley 45/1999, donde establece en primer lugar la obligación del empresario de comunicar el desplazamiento, y, por otro lado, dentro de la información que debe facilitar, el artículo 5.2 c) indica que deben facilitarse los datos personales y profesionales de los trabajadores desplazados.

  Sujeto responsable: la empresa matriz KIAG.

  Tipificado y calificado como muy grave en el artículo 10.3 a) del TRLISOS, que establece que se calificarán como muy graves: la ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.

  Propuesta de sanción, de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 c) del TRLISOS, en cuantía de 7.501 euros.

- En cuanto a las vacaciones anuales no disfrutadas, a preguntas de la inspectora, la responsable de la empresa manifiesta que no han disfrutado de dichas vacaciones, que lo harán los últimos 15 días del mes de diciembre y que los días que no puedan disfrutar se compensarán económicamente.

  Precepto infringido: se infringe, en primer lugar, el artículo 3.1 a) de la Ley 45/1999 que establece que los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de esa ley que desplacen a España a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a estos, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española relativas a: el tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 del TRET. Tal y como establece el artículo 38.1 del TRET, el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.

  Por tanto, los últimos 15 días de diciembre no son suficientes, ya que el artículo 38 del TRET establece, que en ningún caso la duración ha de ser inferior a 30 días naturales, y por otro lado no es posible compensar económicamente las vacaciones no disfrutadas, salvo que se trate de la finalización de una relación laboral.

  Sujeto responsable: la empresa matriz KIAG.

  Tipificado y calificado como grave en el artículo 7.5 del TRLISOS, al infringir el artículo 38 del TRET, que dispone que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a 30 días naturales.

  Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 b) del TRLISOS, en cuantía de 751 euros.

- En cuanto a la jornada realizada por los trabajadores, por manifestación de la responsable empresarial ante la inspectora actuante se conoce que los trabajadores desplazados realizan una jornada de 9 a 18 horas, de lunes a viernes, con una pausa de una hora para comer, si bien los jueves el horario era de 13 a 22 horas, con una pausa entre las 16 y las 17 horas, iniciándose la jornada al día siguiente (viernes) a las 9 horas y concluyendo a las 18 horas.

  Precepto infringido: en primer lugar se infringe de nuevo el artículo 3 de la Ley 45/1999, mencionado anteriormente, que establece que los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de dicha ley deben garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo previstas en la legislación española, y en particular las relativas al tiempo de trabajo, y por tanto se vulnera el artículo 34.3 del TRET, relativo al descanso entre jornadas que establece que entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Sujeto responsable: la empresa matriz KIAG.

Tipificado y calificado como grave en el artículo 7.5 del TRLISOS, que dispone que tendrá esa calificación 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 trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del TRET.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 b) del TRLISOS, en cuantía de 751 euros.

- Por último, en cuanto al salario abonado a los trabajadores desplazados se constata que, si bien la normativa alemana establece un salario que suma 2.600 euros brutos mensuales, el convenio colectivo de aplicación en España establece que se ha de abonar un salario bruto de 2.500 euros mensuales y un complemento de productividad de 130 euros mensuales. La empresa abona los 2.600 euros brutos mensuales establecidos por la legislación alemana, por lo que habría una diferencia de 30 euros mensuales.

  Preceptos infringidos: en primer lugar, se vulnera el artículo 3.1 b) de la Ley 45/1999, que establece que los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la ley están obligados a garantizar a los trabajadores desplazados las condiciones de trabajo establecidas en la legislación española, y en particular (entre otras) según su apartado b), la cuantía del salario en los términos establecidos en su artículo 4, dicho artículo en su apartado 1 establece que los empresarios que desplacen trabajadores a España deberán garantizar a estos la cuantía mínima del salario prevista en las disposiciones legales o reglamentarias o en los convenios colectivos a que se refiere el artículo 3.4 para el grupo profesional o la categoría profesional correspondiente a la prestación del trabajador desplazado.

  A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entiende por cuantía mínima del salario la constituida, en cómputo anual y sin el descuento de los tributos, de sus pagos a cuenta y de las cotizaciones de Seguridad Social a cargo del trabajador, por el salario base y los complementos salariales, las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno. En ningún caso se incluirán en la cuantía mínima del salario cualesquiera mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

  Sujeto responsable: la empresa matriz KIAG.

  El artículo 10.4 del TRLISOS establece que constituye infracción administrativa no garantizar a los trabajadores desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española en los términos definidos por el artículo 3 de la Ley

45/1999, disposiciones reglamentarias para su aplicación, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate, así como el incumplimiento de las obligaciones a que se refiere la disposición adicional octava de la misma ley. La tipificación de dichas infracciones, su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación se ajustarán a lo dispuesto en la presente ley.

Tipificado y calificado como muy grave en el artículo 8.1 del TRLISOS que establece que serán infracciones muy graves el impago y retraso reiterado en el abono del salario debido.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 c) del TRLISOS, en cuantía de 7.501 euros.

Medidas que se han de adoptar conforme al artículo 22 de la LOSITSS y 11 del RPISOS:

- Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de dos actas de infracción, una para cada empresa responsable, conforme al artículo 22.5 de la LOSITSS.
- Requerir por un lado a la empresa de Servicios de inteligencia artificial, SA, para que cese de inmediato en las causas discriminatorias en los procesos de selección, tanto las utilizadas por el algoritmo, como las aplicadas por la propia empresa. Por otro lado, requerir a la empresa alemana KIAG, para que proceda a abonar las diferencias salariales previstas y conceda a los trabajadores los días de vacaciones aplicables según la legislación española, sin posibilidad de sustituirlo por compensación económica.

En cuanto a la autoridad competente, conforme al artículo 16 del RPISOS, se acumulan en una sola acta de infracción las infracciones en materia laboral, y será competente para resolver la comunidad autónoma.

## Cuarto supuesto

Se deberá señalar el incumplimiento o incumplimientos detectados en cada una de las materias, las medidas derivadas de la actividad inspectora, y en el caso de que proceda extender acta o actas de infracción, se deberá indicar la normativa sustantiva incumplida, los preceptos tipificadores, graduación, sanción y autoridad competente para resolver.

Si se extendiese actas de liquidación, se concretará el periodo liquidado y la normativa sustantiva infringida, indicando expresamente cómo se calcularán las bases de cotización y que tipos de cotización resultarían aplicables.

Se solicita razonar y justificar la respuesta.

NO SE SOLICITA REDACTAR NI INFORMES, NI REQUERIMIENTOS, NI ACTAS DE INFRACCIÓN.

En primer lugar, conforme al artículo 44 del TRET, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario (Culturas sin fronteras, SL), subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior (Turismo outsourcing, SA).

El nuevo empresario no mantiene las condiciones laborales del anterior, habiendo realizado una reducción de los salarios que los trabajadores venían percibiendo. Por lo dispuesto, se aprecia infracción en materia laboral.

Precepto infringido: artículo 4.2 f) del TRET, que recoge el derecho de los trabajadores a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, y el relativo al mantenimiento de las condiciones laborales (entre ellas, en salario) en caso de sucesión de empresa, artículo 44.1 del TRET.

Sujeto responsable: Culturas sin fronteras, SL.

Tipificada y calificada la infracción como grave en el artículo 7.10 del TRLISOS, al haber establecido la nueva empresa condiciones salariales inferiores a las reconocidas legalmente a los trabajadores.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 b) del TRLISOS, en cuantía de 751 euros.

En segundo lugar, la reducción de jornada llevada a cabo por la empresa debe realizarse previo periodo de consultas en los términos del artículo 41 del TRET, al tratarse de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en relación con la jornada de los trabajadores (art. 41.1 a) TRET), debiendo seguir las reglas para designar la comisión de

interlocutores establecidas en su apartado 4. Esto no se ha cumplido, al tratarse de una decisión unilateral por parte de la empresa sin manifestación alguna por parte de los trabajadores o de sus representantes. Por otro lado, se constata que los trabajadores a tiempo completo venían percibiendo un total de 1.284 euros de salario base más un complemento de 150 euros por domingos y festivos. En los meses de septiembre y octubre se observa que los trabajadores a tiempo completo perciben un total de 1.105 euros mensuales. En cuanto a los trabajadores a tiempo parcial también se observa que han venido recibiendo una cantidad de 692 euros más un complemento por domingos y festivos de 75 euros, mientras que ahora perciben 691 euros. Por otro lado, los trabajadores pasan de percibir su salario de 14 a 12 pagas. Se trata de una modificación sustancial de las condiciones de los trabajadores puesto que el artículo 41.1 del TRET establece que tendrán tal consideración (entre otras) el sistema de remuneración y cuantía salarial, y por este motivo se deben seguir los trámites establecidos para designar la comisión de interlocutores tal y como se indica en el artículo 41.4.

Precepto infringido: artículo 41.4 del TRET, que versa sobre cómo debe realizarse el periodo de consultas con los trabajadores ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Sujeto responsable: Culturas sin fronteras, SL.

Tipificada y calificada la infracción como grave en el artículo 7.6 del TRLISOS, al haber realizado la empresa la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo imponiéndola unilateralmente, sin acudir a los procedimientos establecidos en el artículo 41 del TRET.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 b) del TRLISOS, en cuantía de 751 euros.

En tercer lugar, los trabajadores a tiempo completo cobran un salario mensual de 1.105 euros durante los meses de septiembre y octubre de 2025. El salario mínimo interprofesional fijado para el año 2025 es de 1.184 euros mensuales. Se aprecia así una infracción laboral en materia de salario.

Precepto infringido: artículo 4.2 f) del TRET, que recoge el derecho de las personas trabajadoras a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, en relación con los artículos 26 y 27 del mismo texto legal, referentes al salario debido a los trabajadores y al salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Gobierno, específicamente para el 2025, en 1.184 euros mensuales, repartidos en 14 pagas. La empresa paga 1.105 euros en 12 pagas (esto es, con prorrateo incluido de las pagas extraordinarias) durante el mes de septiembre y el mes de octubre del año 2025.

Sujeto responsable: Culturas sin fronteras, SL.

Tipificada y calificada la infracción como grave en el artículo 7.10 del TRLISOS, al establecer la empresa condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente.

Propuesta de sanción: de conformidad con el artículo 39.6 del TRLISOS, al no apreciarse criterios de graduación, se propone sanción en su grado mínimo, tramo inferior, de acuerdo con el artículo 40.1 b) del TRLISOS, en cuantía de 751 euros.

Medidas que se han de adoptar, conforme a los artículos 22 de la LOSITSS y 11 del RPISOS:

- Iniciar procedimiento sancionador mediante la extensión de acta de infracción, conforme al artículo 22.5 de la LOSITSS.
- Iniciar procedimiento liquidatorio mediante la extensión de un acta de liquidación, en base al artículo 22.6 de la LOSITS por las diferencias de cotización derivadas del impago de los salarios debidos, de las que responderán solidariamente las dos empresas afectadas por la sucesión, Culturas sin fronteras, SL, y Turismo outsourcing, SA.
- Requerir a la empresa para que de inmediato negocie con los trabajadores la modificación de la jornada de trabajo de aquellos que realizaban la prestación de servicios a tiempo completo, y para que garantice las condiciones salariales que venían percibiendo antes de la sucesión en la titularidad de la empresa; así como para que proceda a pagar a sus trabajadores a tiempo completo el salario mínimo interprofesional, fijado en el año 2025 en 1.184 euros.

En cuanto a la autoridad competente, conforme a los artículos 48 del TRLISOS y 4.2 del RPISOS, será órgano competente para resolver la autoridad competente de la comunidad autónoma (Extremadura).