

# **DERECHO ADMINISTRATIVO LABORAL.**

## **PARTE II**

### **Programa**

#### **Tema 1.- Las infracciones administrativas en el orden social.**

- 1.- Principios generales del Derecho Administrativo sancionador
- 2.- Concepto de infracción administrativa.
- 3.- Sujetos responsables:

#### **Tema 2.- Infracciones laborales**

- 1.- Infracciones en materia laboral.
- 2.- Infracciones en materia de seguridad y salud laborales

#### **Tema 3.- Infracciones en materia de Seguridad Social**

- 1.- Infracciones de los empresarios y asimilados
- 2.- Infracciones de los trabajadores, beneficiarios y peticionarios.

#### **Tema 4.- Infracciones en materia de empleo y prestaciones por desempleo.**

- 1.- Infracciones de los empresarios.
- 2.- Infracciones de los trabajadores

#### **Tema 5.- Sanciones**

- 1.- Normas generales
- 2.- Normas específicas

#### **Tema 6.- Procedimiento sancionador**

- 1.- Procedimiento
- 2.- Concurrencia de sanciones
- 3.- Prescripción.

**Tema 1.- Las infracciones administrativas en el orden social.**

- 1.- Principios generales del Derecho Administrativo sancionador
- 2.- Concepto de infracción administrativa.
- 3.- Sujetos responsables:

**1.- Principios generales del Derecho Administrativo sancionador**

El ejercicio de la potestad sancionadora por parte de la administración no es libre ni discrecional, antes bien, podemos decir sin temor a equivocarnos, que se encuentra sometido a una serie de principios ordenadores de inexcusable observancia para los poderes punitivos del estado, los cuales, actúan como límites de la potestad sancionadora de la administración.

Estos principios son:

1. **Principio de legalidad**, viene recogido por el art. 25 de la C.E. y según tal principio se prohíbe la condena o sanción por cualquier acción u omisión que en el momento de ser cometida no constituya delito, falta o infracción administrativa de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, la aplicación de este principio supone:
  - 1.1) Que para apreciar la existencia de una infracción administrativa, debe existir una norma con rango de ley formal dictada con carácter previo a la comisión del hecho antijurídico (Ley formal, es una ley dictada o votada y aprobada por las Cortes).
  - 1.2) Esta potestad debe ejercerse de acuerdo con el procedimiento previsto (para evitar la indefensión del ciudadano, es garantía de un derecho de defensa)
  - 1.3) El ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a los órganos administrativos que la tengan expresamente atribuida, sin que pueda delegarse en órgano distinto.
2. **principio de reserva de ley**, muy relacionado con el principio anterior supone de una parte la imposibilidad de que existan infracciones y sanciones si no existe una ley que las determine, y de otra, la necesidad de que la atribución a la administración de la potestad sancionadora se realice precisamente a través de ley formal.
3. **Principio de tipicidad**, la tipicidad regula la identidad entre los presupuestos de hecho de la conducta realizada y la descrita en la norma jurídica.

Este principio, a través de él, hay que tener en cuenta:

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 1. Las infracciones administrativas en el orden social**

---

- 3.1) Supone que la descripción de las conductas constitutivas de infracciones administrativas y las sanciones correspondientes se deben realizar por ley y ha de ser exhaustiva y taxativa (concreta)
- 3.2) La tipicidad alcanza tanto a la infracción como a la sanción de manera que para imponer validamente una sanción administrativa no es suficiente que en la ley se contenga la descripción de la conducta ilícita, sino que también es necesario que la norma contemple su consecuencia sancionadora debidamente tipificada. En definitiva este principio impone al legislador el deber de conformar los preceptos legales de manera que de ellos se desprenda con la máxima claridad posible cual es la conducta prohibida o la acción ordenada
4. **Principio de prohibición de analogía**, los arts. 9 y 25 de la C.E. de 1.978, prohíben la interpretación extensiva y analógica en el ámbito del derecho sancionador (si existe duda se práctica a favor del administrado).
5. **Principio de irretroactividad de las normas sancionadoras**, según este principio las disposición sancionadoras solo deben aplicarse si están vigentes en el momento de producirse los hechos que constituyan infracción, administrativa. Sin embargo, este principio, solo se aplica en un sentido ya que las normas producen efecto retroactivo en cuanto favorezcan al presunto infractor. Este principio supone la imposibilidad de aplicar normas sancionadoras a hechos acaecidos con anterioridad a la promulgación de las normas.
6. **Principio de culpabilidad**, para que exista una actuación sancionadora es necesario que en la conducta del infractor se de la concurrencia de un elemento subjetivo especificado en la intencionalidad de su comisión y así, solo pueden ser sancionados por hechos constitutivos de infracción administrativa las personas físicas y jurídicas que resulten responsables de los mismos.
7. **Principio de proporcionalidad**, constituye un principio general implícito de todo derecho sancionador y supone:
- a) Que las sanciones administrativas no pueden implicar en ningún caso directa o subsidiariamente privación de libertad
  - b) Que cuando se impongan sanciones pecuniarias debe tenerse en cuenta que estas no resulten más beneficiosas para el infractor que el cumplimiento de las normas infringidas (ejemplo: si alguien no paga por 300, la administración no puede imponer una sanción de menos de 300 porque en este caso el infractor saldría beneficiado.
  - c) Tanto en la determinación normativa del régimen sancionador (los legisladores), como en la propia imposición de sanciones se debe guardar la debida adecuación entre la gravedad de la infracción y la sanción aplicada observando especialmente los siguientes criterios.
    - La existencia de intencionalidad o reiteración
    - La naturaleza de los perjuicios causados.
    - La reincidencia por omisión. En el término de un año más de 2 infracciones de la misma naturaleza cuando así se haya declarado por resolución firme.

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 1. Las infracciones administrativas en el orden social**

---

La congruencia de aplicar este principio es que toda sanción desproporcionada es contraria a derecho y por tanto anulable en vía jurisdiccional teniendo en cuenta que los tribunales de justicia pueden no solo anular la sanción sino que también pueden modificar su cuantía.

8. **Principio non/bis in idem**, (no se puede sancionar 2 veces la misma falta cometida). Mediante la aplicación de este principio se garantiza que una persona no pueda ser sancionada 2 veces por el mismo hecho.
9. **Principio de presunción de inocencia**, supone derecho al reconocimiento de inocencia en tanto el resultado probatorio no actúa en contra de la presunción recortando su fuerza o llegando hasta su desincoación. Este principio supone de acuerdo con la doctrina del tribunal constitucional:
  - Que toda condena debe ir precedida de una actividad probatoria
  - Que la carga de la prueba corresponde a quien acusa.

### **3.- Concepto de infracción administrativa en el orden social**

Las infracciones administrativas en el orden social se tipifican básicamente en el Estatuto de los Trabajadores. R.D.L. 1/1995 y en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (Ley 8/1988) . Aunque también deben tenerse en cuenta normas aplicables según la materia, como la Ley de prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), o las previstas en el caso de los trabajadores extranjeros como son la Ley de extranjería (L.O. 7/1985) y el R.D. 155/1996

Son infracciones en el orden social las acciones u omisiones de los empresarios sujetos responsables tipificados y sancionados por la ley

Clasificación: Pueden clasificarse de las siguientes maneras, sin perjuicio de la existencia de subdivisiones dentro de cada una ellas:

- a) **Infracciones laborales**, que a su vez se pueden dividir en
  - a.1) **Infracciones laborales propiamente dichas** que son aquellas que constituyen una vulneración de las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en la LOLS y en las normas de desarrollo, y
  - a.2) **Infracciones a la normativa de prevención de riesgos laborales.**
- b) **Infracciones en materia de Seguridad Social**, que a su vez se pueden subdividir en:
  - b.1) Infracciones de los empresarios o asimilados
  - b.2) de los trabajadores beneficiarios y peticionarios de prestaciones
  - b.3) de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
  - b.4) de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 1. Las infracciones administrativas en el orden social**

---

- c) **Infracciones en materia de empleo y prestaciones de desempleo**, las cuales pueden ser:
  - c.1) Infracciones de los empresarios en materia de empleo, de prestaciones por desempleo y ayudas de fomento de empleo
  - c.2) De los trabajadores en materia de prestaciones por desempleo y de capitalización de estas mismas prestaciones.
- d) **Infracciones en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo en el extranjero.**
- e) **Infracciones de las empresas de trabajo temporal.**

### **4.- Sujetos responsables**

Con carácter general, responden de las infracciones tipificadas y sancionadas en la ley los siguientes sujetos:

- 1? Las personas físicas
- 2? Las personas jurídicas (S.A.; S.L., Sociedades. Comanditarias, ...)
- 3? Las comunidades de bienes
- 4? Las empresas de trabajo temporal

Con un carácter más particularizado la norma señala los siguientes sujetos responsables:

- 1? El empresario en la relación laboral, en tal concepto, se considera empresario cualquier persona física, jurídica o comunidad de bienes que reciba la prestación de los servicios remunerados de los trabajadores.
- 2? En la relación jurídica seguridad social se amplía el ámbito personal de los sujetos responsables a los empresarios, los trabajadores por cuenta propia o ajena, los beneficiarios y petitionarios de prestaciones de Seguridad Social y las mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedad profesional.
- 3? En materia de empleo y prestaciones por desempleo responden los siguientes sujetos:
  - a? También Los empresarios
  - b? Los trabajadores por cuenta propia o ajena
  - c? Los solicitantes y perceptores de prestaciones, las personas físicas y jurídicas en general.
  - d? En emigración y movimientos migratorios: Los transportistas, consignatarios, representantes y trabajadores.
  - e? En materia de trabajadores extranjeros: los empresarios y los trabajadores extranjeros por cuenta propia
  - f? En materia de legislación cooperativa: las cooperativas con relación a sus socios trabajadores.

Existen determinados supuestos específicos de responsabilidad empresarial que son los siguientes:

**D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 1. Las infracciones administrativas en el orden social**

---

- 1º) El empresario que contrate o subcontrate con otros la realización de obras o servicios correspondientes a su propia actividad, responde solidariamente con estos durante el período de la contrata de los incumplimientos que afecten a los trabajadores del contratista o subcontratista ocupado en el centro de trabajo de la empresa principal en las siguientes materias:
  - a? En materia de prevención de riesgos laborales
  - b? En materia de Seguridad Social y de prestaciones por desempleo.
- 2º) Los empresarios cedente y cesionario en los casos de cesión ilegal de trabajadores y responden solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la seguridad social sin perjuicio de las demás responsabilidades que procedan.
- 3º) El nuevo empresario en los casos de cambios en la titularidad de la empresa o de un centro de trabajo por enajenación (venta), fusión, absorción, transformación o cualquier otro título queda subrogado en las obligaciones laborales y en materia de Seguridad Social del anterior causadas antes de dicha sucesión.
- 4º) La empresa usuaria en las relaciones de trabajo concertadas a través de una empresa de trabajo temporal, es responsable subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social (primero paga la ETT y si no reierte sobre la usuaria). También es responsable directa del cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como del recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

## **Tema 2. Infracciones laborales**

- 1.- Infracciones en materia laboral
- 2.- Infracciones en materia de Seguridad y salud laboral

### **1.- Infracciones en materia laboral**

Son infracciones laborales aquellas conductas de los empresarios que incumplan las normas reglamentarias y las cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia laboral y de Seguridad e Higiene y de Salud laboral, y que además, se encuentren tipificadas y sancionadas en la propia ley. De esta definición se desprende:

- a? Solo se consideran sujetos responsables a los empresarios.
- b? Son constitutivas de infracción las conductas tipificadas (por ley aprobada en el Congreso y el senado), y sancionadas en la ley de tal forma que las que no son identificables en dichos tipos, no son conductas sancionables
- c? Que las materias específicas que constituyen este tipo de infracciones son las laborales, y las de seguridad e higiene y salud laboral.
- d? Las normas cuyo incumplimiento o transgresión suponen una infracción pueden ser legales, reglamentarias o pactadas (cláusulas normativas de los convenios colectivos).

### **Infracciones laborales**

Son aquellas que tipifican incumplimiento de la ley del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley orgánica de libertad sindical y de sus normas de desarrollo, clasificándose en:

- a? Infracciones leves
- b? Infracciones graves
- c? Infracciones muy graves

#### **a? Infracciones leves:**

- Falta de libro de visitas en el centro de trabajo (anota en el libro la visita al centro de trabajo)
- No exponer el calendario laboral en lugar visible del centro de trabajo.
- No entregar el recibo oficial de salarios o utilizar un modelo no autorizado.
- No dotar a los trabajadores a domicilio del documento de control de la actividad laboral.
- No informar por escrito al trabajador sobre todos los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.
- Cualquier otra omisión de naturaleza formal o documental.

#### **b) infracciones graves:**

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 2. Infracciones laborales**

---

- Falta del contrato de trabajo escrito cuando sea requisito exigible o se solicite por el trabajador.
- Omitir del recibo de salarios las cantidades abonadas (reflejar en la nomina menos dinero del que realmente le paga al trabajador).
- Incumplimiento de la obligación de entregar al trabajador el finiquito (liquidación al cesar en la prestación de servicios por cualquier causa
- Transgresión de las normas y límites legales o pactados en convenio colectivo en materia de jornada de trabajo nocturno, descansos, vacaciones, horas extras, permisos y en general el tiempo de trabajo.
- Modificaciones unilaterales de condiciones sustanciales de trabajo (jornada, horario, turnos, etc.)(para modificar estos se requería permiso o autorización laboral). A partir del 97, se ha eliminado dicha autorización, abriéndose un período de deliberación, pero aunque no se llegue a un acuerdo, igual se modifica, sin seguir el procedimiento.
- La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos, legal, reglamentariamente o mediante convenio colectivo (se utilizan contratos formativos y se trabaja toda la jornada sin formación).
- Incumplimiento de los derechos de información audiencia y consulta de representantes de los trabajadores y delegados sindicales.
- Transgresión de la normativa sobre crédito horario de los representantes de los trabajadores, locales de reunión y tablones de anuncios.
- Incumplimiento de los derechos legales de las secciones sindicales: crédito horario, recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical.
- Establecimiento de condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por Convenio Colectivo.

### **c) Infracciones muy graves**

- El impago y los retrasos en el pago de salarios (reiterados), esto supone que el empresario no abona los salarios
- Cesión ilegal de trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.
- Cierre de empresa o cese de actividades temporal o definitivamente sin autorización administrativa (comunicar el ERE para situación legal de desempleo
- Transgresión de las normas sobre el trabajo de menores contemplado en el E.T. (menos de 16 años)
- Transgresión de los derechos de reunión de los trabajadores y sus representantes
- Impedir la asistencia y el acceso a los centros de trabajo de cargos electivos sindicales
- Incumplir los deberes de colaboración empresarial en los procesos electorales a representantes de los trabajadores.
- Infracción de las cláusulas normativas en materia sindical establecidas en convenio colectivo (como mínimo 250 trabajadores para que hayan secciones sindicales y el empresario no quiera)
- No reabrir el centro de trabajo tras el requerimiento de la Autoridad Laboral en casos de cierre patronal (el cierre patronal es el caso contrario a la huelga, el empresario no deja que los trabajadores entren. Para que sea legal es necesario

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 2. Infracciones laborales**

tramitarlo, se da cuando existe peligro para la empresa o los trabajadores. Cuando cesa el peligro existe obligación de reabrir la empresa)

- Sustitución de trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo en casos de huelga (contrata a otros trabajadores, “Esquirolaje”)
- Actos contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores
- Decisiones unilaterales del empresario que por su contenido resulten discriminatorias.
- Incumplir el empresario la paralización de la efectividad de los traslados en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la autoridad laboral (decide cambiar a los trabajadores de lugar de residencia.

**Tema 3. Infracciones en materia de Seguridad Social**

- 1.- Infracciones de empresarios y asimilados
- 2.- Infracciones de ,los trabajadores, beneficiarios y peticionarios

**0.- Introducción**

Son infracciones en materia de seguridad Social las conductas tipificadas y sancionables de los sujetos responsables que infrinjan las disposiciones legales y reglamentarias reguladoras del sistema de Seguridad Social.

El Sistema de Seguridad social a efectos legales, esta formado las siguientes normas:

- R.D.L. 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.
- Reglamento de la Seguridad Social.

Pueden ser sujetos responsables:

- a) los empresarios,
- b) los trabajadores por cuenta propia o ajena, los beneficiarios y peticionarios de prestaciones de Seguridad Social
- c) Las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional
- d) las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social.

**1.- Infracciones de los empresarios y asimilados.**

**Leves**

- No conservar durante 5 años la documentación sobre cumplimiento de obligaciones de Seguridad Social (Boletines Oficiales, TC1, TCS )
- No exponer en el centro de trabajo el documento acreditativo de la cotización, o no entregarlo a la representación legal de los trabajadores.
- No comunicar en tiempo y forma la baja de los trabajadores
- No facilitar a las entidades gestoras los datos que deban proporcionar
- No comunicar el cambio del documentos de asociación de la contingencia de Accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

**Graves**

- Iniciar la actividad empresarial sin haber solicitado la inscripción en la Seguridad Social.
- No solicitar en tiempo y forma la afiliación o el alta de los trabajadores.
- No disponer o no llevar en orden y al día el libro de matricula del personal

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 3. Infracciones en materia de S.S.**

---

- No presentar dentro del plazo reglamentario los documentos de cotización cuando no se ingresen las cuotas.
- La falta de ingreso en forma y plazo de las cuotas o no efectuar en la cuantía debida, siempre que no se haya efectuado la presentación de los documentos de cotización
- No cumplir las obligaciones derivadas de la colaboración obligatoria con la S.S.

### **Muy graves**

- Ocupar a beneficiarios de pensiones y prestaciones periódicas cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, siempre que no hayan sido dados de alta.
- Retener indebidamente no ingresándola la cuota obrera o efectuar descuentos superiores a los legales.
- Incurrir en connivencia (ponerse de acuerdo) con los trabajadores y beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que corresponden.
- Pactar con los trabajadores la obligación de que ellos asuman la prima o parte de la cuota empresarial.
- El incremento indebidamente de las cotizaciones de los trabajadores
- Efectuar declaraciones o consignar datos falsos en los documentos de cotización para beneficiarse de deducciones fraudulentas en las cuotas.

## **2.- Infracciones de los trabajadores, beneficiarios y peticionarios de prestaciones de Seguridad Social**

### **Leves**

- Incumplimiento de los deberes de carácter informativo, básicamente los referidos al suministro de los datos necesarios para la afiliación y alta.

### **Graves**

- Realización de trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones en los casos que exista incompatibilidad.

### **Muy graves**

- Las acciones dirigidas a la obtención fraudulenta de prestaciones indebidas o superiores a las que corresponda.

### **Sanciones**

- Pérdida de la prestación durante el tiempo que corresponda en función de la gravedad de la infracción
- Extinción de la prestación en caso de reincidencia de la anterior infracción.

## **Tema 4. Infracciones en materia de empleo y prestaciones por desempleo**

- 1.- Infracciones de los empresarios
- 2.- Infracciones de los trabajadores

### **1.- Infracciones de los Empresarios**

#### **Infracciones en materia de empleo**

Pueden ser sujetos responsables de las infracciones en materia de empleo tanto los empresarios como los trabajadores y las agencias de colocación.

#### **Faltas leves**

- No comunicar a las oficinas de empleo las contrataciones realizadas o su terminación cuando sea obligatorio
- La falta de registro en la oficina de empleo del contrato de trabajo cuando sea obligatorio.

#### **Faltas graves**

- No informar las empresas de relación de sus tareas al INEM
- Incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo.
- Falta de notificación a la representación legal de los trabajadores de las contrataciones de duración determinada que se celebren.

#### **Faltas muy graves**

- Ejercer las actividades de mediación con fines lucrativos de cualquier clase o ámbito funcional que tenga por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa
- Establecer mediante la publicidad difusión u otro medio discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del estado.
- Obtener o disfrutar indebidamente exenciones, bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social, subvenciones u otras ayudas del fomento del empleo y formación profesional ocupacional establecidas para las distintas modalidades de contratación o programas de apoyo a la creación de empleo.
- La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas de fomento de empleo así como a la formación profesional ocupacional concedidas, financiadas o garantizadas en todo o en parte por el Estado.

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 4. Infracciones en materia de empleo y prestaciones por desempleo**

---

### **Infracciones en materia de desempleo**

#### **Leves**

- Omitir información (documentación) al INEM o a las entidades gestoras de la S.S. cuando exista esta obligación.

#### **Graves**

- No entregar al trabajador en tiempo y forma el certificado de empresa y cuantos documentos sean precisos para tramitar la contingencia de desempleo.
- Omitir la cotización por la contingencia de desempleo en el tiempo y cuantía legalmente establecido.
- Incumplir la obligación de pago delegado de las prestaciones por desempleo (por ejemplo cuando un empresario hace un expediente de regulación de empleo E.R.E., reduce jornada y horas de trabajo efectivo y abona la prestación por desempleo que ha de pagar y que después descontará de lo que ha de pagar a la Seguridad Social).
- No reintegrar al INEM el importe de las prestaciones pagadas a los trabajadores por aquel cuando la empresa sea declarada responsable de dicho pago (Cuando la empresa no ha dado de alta al trabajador, y este, ya no trabaja porque ha sido despedido, el INEM paga a los trabajadores la prestación y el empresario debe reintegrar al INEM tal cantidad).

#### **Muy graves**

- Falseamiento de documentación para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones por desempleo
- Connivencia (Acuerdo) con los trabajadores para la obtención indebida por parte de estos de prestaciones por desempleo, así como dar ocupación a trabajadores titulares de la prestación por desempleo cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de la relación
- La simulación de contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores obtengan fraudulentamente prestaciones por desempleo.
- La reanudación total o parcial del trabajo en los casos de suspensiones de contratos o reducciones de jornada en expedientes autorizados de regulación de empleo si los trabajadores continúan cobrando fraudulentamente la prestación por desempleo

## **2.- Infracciones de los Trabajadores**

### **Infracciones en materia de empleo y desempleo**

#### **Leves**

- La incomparecencia sin causa justificada previo requerimiento ante la entidad gestora, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados de empleo.

#### **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 4. Infracciones en materia de empleo y prestaciones por desempleo**

---

Las sanciones por infracciones leves son: pérdida de la prestación o subsidio durante un mes, así como la pérdida de la inscripción como desempleado de los trabajadores que incurran en las infracciones leves, quedan en todo caso sin efecto determinado la pérdida de los derechos que como demandantes de empleo tuvieran reconocidos.

##### **Graves**

- Rechazar una oferta de empleo adecuada o negarse a participar en trabajos de colaboración social sin causa justificada
- Negarse a participar , en programas de empleo o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional salvo causa justificada.

##### **Muy graves**

- Compatibilizar la percepción de prestaciones con el trabajo por cuenta propia o ajena.
- Obtener fraudulentamente prestaciones indebidas o superiores a las que corresponden o prolongar indebidamente la mismas mediante la aportación de datos falsos o la omisión de declaraciones obligatorias.
- La connivencia con el empresario para la obtención indebida de las prestaciones.
- La no aplicación o la aplicación indebida de las ayudas de fomento de empleo recibidas por los trabajadores (por ejemplo pago único desempleo para la creación de S.A.L. o Cooperativas

### Tema 5. Las sanciones

Junto a la sanción típica en derecho administrativo sancionador consistente en una multa dineraria, existen también otro tipo de sanciones que consisten en sustancia en la pérdida de derechos o ventajas previamente reconocidas al sujeto sancionado.

#### Cuantías

Las cuantías de las sanciones son las siguientes:

- \* Las infracciones leves: de 5.000 a 50.000 ptas.
- \* Las infracciones graves: de 50.001 a 500.000 ptas.
- \* Las infracciones muy graves: de 500.001 a 15.000.000 ptas.

Una vez calificada la infracción como: leve, grave o muy grave, conforme a la tipificación de conductas establecida en la ley ha de graduarse la sanción en alguno de los tres grados legalmente previstos de : mínimo, medio y máximo.

Los criterios que el órgano sancionador ha de tener en cuenta para atenuar o agravar la infracción cometida son los siguientes:

- a? La negligencia o intencionalidad del sujeto infractor.
- b? El fraude o connivencia (acuerdo entre empresario y trabajador para prestaciones indebidas
- e? El incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la inspección de trabajo.
- d? La cifra de negocios del empresario
- e? El número de trabajadores afectado por la infracción.
- f? El perjuicio causado y la cantidad defraudada a los trabajadores a la seguridad social o a otros fondos públicos.

Estas circunstancias no se valoran como circunstancias de agravación o atenuación cuando estas forman parte del propio ilícito administrativo (estos del propio tipo de sanción).

En el caso de que la infracción afectase a arios trabajadores, no procede multiplicar la propuesta de sanción por el número de trabajadores afectados salvo que en la tipificación de la infracción se disponga lo contrario.

#### La reincidencia

Para que se considere reincidencia en la comisión de la infracción deben concurrir los siguientes requisitos:

- 1? Tratarse de infracción del mismo tipo y calificación
- 2? Que la resolución sancionadora de la primera infracción haya adquirido firmeza.
- 3? Que entre la fecha de la comisión de la primera y de la segunda infracción no haya transcurrido un año.

Si se aprecia reincidencia la cuantía de las sanciones puede incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida sin exceder en ningún caso de la cuantía máxima de la multa establecida para el grado máximo de la falta muy grave.

### Cuantía de sanciones en materia de prevención de riesgos

- Infracciones leves: de 50.000 a 250.000 ptas.
- Infracciones graves: de 250.001 a 5.000.000 ptas.
- Infracciones muy graves: de 5.000.000 a 100.000.000 ptas.

### Las sanciones accesorias

1ª La prohibición de contratar con la administración. En ningún caso pueden contratar con la administración:

- a? Las personas que hayan sido condenadas por sentencia firme por delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo y delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo.
- b? Las personas condenadas o sancionadas por delito o infracción muy grave en materia social.
- e? Las personas que no se hallen al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de seguridad social.

2º Las que están en relación con las prestaciones de desempleo y S.S. Así, pueden ser excluidas del derecho a recibir cualquier pensión, prestación, etc. O ayuda de fomento de empleo hasta un máximo de un año:

- a? Los trabajadores y beneficiarios de prestaciones que sean sancionados por la comisión de infracciones muy graves.
- b? Los empresarios que hayan percibido ayudas de fomento de empleo, formación ocupacional y en general los derivados de la aplicación de los programas de empleo.

3º. Suspensión de actividades o cierre de centro de trabajo cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones referidas a la seguridad e higiene laborales. El jefe de la inspección de trabajo y seguridad social debe ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral competente al objeto de que se someta la suspensión temporal o el cierre del establecimiento a la aprobación del gobierno o en su caso del órgano correspondiente de la CC. AA.

4º El recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad la inspección de trabajo en los supuestos de Accidentes de trabajo y enfermedad profesional esta legitimada para iniciar ante el órgano competente en materia administrativa el procedimiento para declarar la responsabilidad empresarial que proceda por falta de medias de seguridad e higiene en el trabajo proponiendo el porcentaje en que hayan de

## D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 5. Las sanciones

incrementarse las prestaciones económicas que tengan su causa en el Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional. Este informe propuesta debe recoger:

- a? Los hechos y circunstancias concurrentes
- b? Las disposiciones infringidas.
- e? La causa concreta que motive el aumento de las cuantías de las prestaciones y el porcentaje de éste que se considere procedente aplicar.

### Las competencias para imponer sanciones

— La competencia sancionadora corresponde a diferentes órganos según el ámbito y la materia así:

1º — En el ámbito de la administración general del Estado los incumplimientos laborales se sancionan a propuesta de la inspección de trabajo

- a? por los directores provinciales de trabajo y seguridad social y de asuntos sociales con multa de hasta 1.000.000 ptas.
- b? Por el Director General competente por razón de la materia, multa de hasta 5.000.000 ptas.
- e? Por el ministro de trabajo y asuntos sociales multa de hasta 10.000.000 ptas.
- d? Por el Consejo de ministros, en este caso la sanción pueda elevarse hasta 15.000.000 ptas.

2º — En las CC.AA al las que se hayan transferido los servicios del Estado en materia de ejecución de la legislación laboral las competencias corresponden a sus propias autoridades laborales que se ejercitan a propuesta de la inspección de trabajo de acuerdo con su propia normativa.

3º — En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un solo procedimiento es competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones, el órgano que lo sea para imponer la de mayor cuantía.

**Tema 6. Procedimiento sancionador**

**Las actividades previas al procedimiento sancionador.**

Respecto al objeto de la actividad inspectora previa se atiende al conjunto de actuaciones realizadas por la inspección de trabajo destinadas a comprobar el cumplimiento de la legislación social. Tales actuaciones comprobatorias no se dilatan por espacio de más de 4 meses, salvo que la dilación sea imputable al sujeto a inspección, a si mismo, no se podrán interrumpir por más de 3 meses.

Respecto de las formas de iniciación de una actividad inspectora son la siguientes:

- 1ª. Por **orden** superior de la **autoridad competente** ya sea de la Administración del Estado o de la administración autónoma.
- 2ª. Por **petición** de cualquier **órgano jurisdiccional**
- 3ª. Por **orden** de servicio en las **jefaturas** en la inspección provincial o en las unidades especializadas.
- 4ª. A **petición** concreta de los **organismos de la S.S.**
- 5ª. Por propia **iniciativa** del inspector de trabajo y Seguridad Social.
- 6ª. Por **denuncia** de hechos presuntamente constitutivos de infracción en el orden social.

El escrito de denuncia deberá contener además de los datos de identificación personal del denunciante y su firma, os hechos presuntamente constitutivos de infracción, identificación de los presuntos responsables y demás circunstancias relevantes. No se tramitarán las denuncias anónimas ni las que coincidan con los asuntos de que conozca un órgano jurisdiccional.

**Medidas a adoptar por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social.**

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social podrá adoptar 3 tipos de medidas cuando compruebe infracción a la normativa.

1º Podrá advertir o requerir en vez de iniciar el procedimiento sancionador cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y no se deriven perjuicios directos a los trabajadores. Tal advertencia o requerimiento se comunicará por escrito o mediante diligencia en el libro de visitas al sujeto responsable, señalando las irregularidades o deficiencias observadas con indicación del plazo para su subsanación bajo el correspondiente apercibimiento.

2º El Instituto Nacional de Seguridad podrá ordenar la inmediata paralización de los trabajos que impliquen un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores. En tal supuesto lo comunicará a la empresa por escrito o diligencia en el

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 6. Procedimiento sancionador**

---

libro de visitas. Esta paralización se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera detectado cuando se hayan subsanado las deficiencias que ponían en peligro a los trabajadores.

3º Podrá iniciar el procedimiento sancionador (P.S.)

### **El procedimiento sancionador. Iniciación**

El procedimiento sancionador se iniciará de oficio, como resultado de la actividad inspectora previa por acta de infracción de la inspección de trabajo y seguridad social. Las actas de infracción deberán reflejar los siguientes extremos:

- 1º Nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad, nº de identificación fiscal (NIF), y código de cuenta de la cotización a la Seguridad Social del presunto infractor. En caso de que haya responsable subsidiario o solidario, se hará constar tal circunstancia.
- 2º Los hechos comprobados por el inspector o subinspector actuante con expresión:
  - a? de los hechos relevantes a efectos de la tipificación de la infracción.
  - b? Los medios usados para la comprobación de los hechos que fundamentan el acta.
  - c? Indicar los criterios en que se fundamenta la evaluación de la propuesta de sanción y se consignará si la actuación ha sido mediante visita, comparecencia o expediente administrativo
- 3º La infracción/es presuntas cometidas con expresión del precepto vulnerado y su calificación
- 4º El nº de trabajadores de la empresa y el nº de trabajadores afectados por la infracción.
- 5º La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación
- 6º El órgano competente para resolver y el plazo para la interposición de alegaciones ante el mismo
- 7º La indicación de funcionario que levanta el acta de infracción y firma del mismo
- 8º Fecha de la infracción

### **Valor probatorio de las actas**

Respecto al **valor probatorio de las actas**, las actas expedidas por la inspección de trabajo y Seguridad Social tienen naturaleza de documento público y cuanto estén formalizadas con los requisitos antes escritos, estarán dotadas de presunción de certeza de los hechos y circunstancias reflejados en la misma que hayan sido constatados por el funcionario actuante salvo prueba en contrario.

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 6. Procedimiento sancionador**

---

### **Notificación de las actas.**

Las actas de infracción serán notificadas al presunto sujeto/s responsable/s en el plazo de 10 días hábiles contados a partir del término de la actuación inspectora con la advertencia de que podrán formular por escrito alegaciones en el plazo de 15 días hábiles contados desde el siguiente a su notificación acompañado de la prueba que estimen pertinente ante el órgano competente para resolver el expediente. Cuando el acta de infracción afecte a solicitantes y beneficiarios de prestaciones se comunicará a las correspondientes entidades gestoras.

### **Sujeto imputado**

El **sujeto imputado** que formule alegaciones frente al acta tendrá derecho a la vista de los documentos obrantes en el expediente sin más excepciones que las necesarias para asegurar la confidencialidad del origen de cualquier denuncia. El escrito de alegación y los medios de prueba que intente alegar el sujeto/s responsable/s se presentará ante el órgano correspondiente para resolver el expediente.

### **Resolución.**

El órgano competente para resolver, previas las diligencias que estime necesarias, dictará la resolución motivada que proceda en el plazo de 10 días desde el momento en que finalizo la tramitación del expediente bien confirmando, modificando o dejando sin efecto la propuesta del acta. Si se dejase sin efecto el acta, se ordenará el archivo del expediente. La resolución acordará la anulación del acta cuando esta carezca de los requisitos imprescindibles para alcanzar su fin o cuando de lugar a la indefensión de los interesados y no se hubiese subsanado en la tramitación previa a la resolución.

Si no hubiese recaído resolución transcurridos 6 meses desde la fecha del acta se iniciará el cómputo del plazo de 30 días de caducidad del expediente y transcurrido este plazo, el órgano competente emitirá a solicitud del interesado certificación en la que conste que ha caducado el procedimiento y se ha procedido al archivo de las actuaciones.

### **Las competencias para imponer sanciones**

La competencia sancionadora corresponde a diferentes órganos según el ámbito y la materia así:

- 1º En el ámbito de la administración general del Estado los incumplimientos laborales se sancionan a propuesta de la inspección de trabajo
  - a? por los Jefes de la Inspección Provincial de trabajo y seguridad social: hasta 1.000.000 ptas.
  - b? Por el Director General competente por razón de la materia, multa de hasta 5.000.000 ptas.
  - c? Por el ministro de trabajo y asuntos sociales multa de hasta 10.000.000 ptas.

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 6. Procedimiento sancionador**

---

d? Por el Consejo de ministros, en este caso la sanción pueda elevarse hasta 15.000.000 ptas.

- 2º. En las CC.AA a las que se hayan transferido los servicios del Estado en materia de ejecución de la legislación laboral las competencias corresponden a sus propias autoridades laborales que se ejercitan a propuesta de la inspección de trabajo de acuerdo con su propia normativa.
- 3º Para resolver el expediente sancionador iniciado por un acta de infracción por obstrucción, es competente la Administración pública que lo fuere por razón de la materia, objeto de la actuación de la inspección de trabajo, dentro de las distintas competencias entre la Administración General del Estado y las CC. AA., así por ejemplo:
- a) Por razón de fraude en el desempleo → la Administración General del Estado
  - b) Por razón de salud laboral → la CC.AA.

### **Notificación de la resolución**

Las resoluciones recaídas serán notificadas a los interesados advirtiéndoles de los recursos que correspondan contra ellas, órgano administrativo o judicial ante el que hubieren de presentarse y plazo para interponerlo. Si se imponen sanciones pecuniarias, la notificación contendrá además el importe a ingresar, el plazo, lugar y forma del ingreso en período voluntario y la prevención (aviso) de que transcurrido dicho plazo sin efectuarse el ingreso y de no haberse interpuesto en su caso el correspondiente recurso ordinario, se devengará inmediatamente el recargo de apremio e intereses de demora y se procede al cobro y en su caso ejecución por el procedimiento de apremio.

Cuando el acta de infracción se haya enviado a entidades gestoras de la S.S., debe también remitírseles copia de la resolución que se dicte.

Las resoluciones firmes que aprecien la existencia de perjuicios económicos a los trabajadores afectados deben ser enviadas al órgano judicial competente a los efectos de la iniciación del procedimiento de oficio.

Cuando el acta de infracción se haya levantado con ocasión de AT y EP se trasladará copia de la resolución confirmatoria a los trabajadores afectados o a sus derecho habientes en caso de fallecimiento del trabajador.

### **El recurso de alzada**

Contra las resoluciones puede interponerse recurso de alzada en el plazo de 1 mes ante el órgano superior competente por razón de la materia. Así las resoluciones dictadas en 1ª instancia por los directores generales competentes por razón de la cuantía y la materia y por el Secretario general de la Seguridad Social pueden ser recurridos ante el ministro de trabajo y asuntos sociales.

## **D41. Derecho Administrativo Laboral. Parte II. Tema 6. Procedimiento sancionador**

---

Por otra parte, las resoluciones del ministro de trabajo y del Consejo de Ministros agotan la vía administrativa. Por último, transcurridos 3 meses desde la interposición del recurso ordinario sin que recaiga la resolución se puede entender desestimado (silencio administrativo negativo) y quedará libre la vía jurisdiccional ante el contencioso administrativo.

### **En cuanto a la ejecución**

Las resoluciones sancionadoras son inmediatamente ejecutivas desde el momento que adquieren firmeza en vía administrativa.

Estas sanciones pecuniarias se recaudan conforme a las siguientes particularidades:

- 1ª) La recaudación en período voluntario se hace por los órganos del ministerio de trabajo, sin perjuicio de las fórmulas de colaboración y recaudación que autorice el Ministerio de Hacienda.
- 2º) El plazo de ingreso es de 30 días desde la fecha de notificación de la resolución en que se acuerde la sanción.
- 3º) La recaudación en período ejecutivo es llevada a cabo por los órganos de Recaudación del Ministerio de Economía y Hacienda, por el procedimiento administrativo de apremio.