

# LA INSPECCIÓN PODRÁ EMITIR ACTAS DE INFRACCIÓN AUTOMATIZADAS

---

## I. INTRODUCCIÓN

Desde el 1 de enero de 2022 se ha automatizado el proceso sancionador en el ámbito laboral, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 688/2021, de 3 de agosto. Esto implica que la Inspección de Trabajo podrá emitir **actas de infracción automáticas** sin intervención del inspector.

Para lograr que el procedimiento automático sea eficaz, se recurrirá al análisis masivo de datos que permiten comprobar la existencia de incumplimientos, especialmente en el ámbito de la Seguridad Social.

Además, desde la misma fecha se ha previsto una intensificación de la actuación inspectora con el objetivo de que se cumpla la normativa laboral y, en su caso, sancionar a quienes la infrinjan.

## II. NORMATIVA

La principal normativa de aplicación es:

- Real Decreto 688/2021, de 3 de agosto, por el que se modifica 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, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.
- Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021,2022 y 2023.

## III. OBJETIVOS

Con el fin de reforzar normativamente la actuación de la Inspección de Trabajo en los próximos años y de controlar las irregularidades más recurrentes en materia laboral, se ha aprobado y publicado el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021,2022 y 2023, que fija para los próximos tres años un total de cuarenta objetivos, entre las que cabe resaltar los siguientes:

- Defensa de las condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables.
- Campaña contra la contratación temporal fraudulenta.
- Campañas contra el fraude en la contratación laboral.
- Intervención de la Inspección en materia salarial.

- Tiempo de trabajo y trabajo a tiempo parcial.
- Lucha contra el fraude a la Seguridad Social y la cotización indebida de salarios.

## IV. ACTUACIONES

De entre todas, el mayor número de denuncias que se presentan ante la Inspección de Trabajo son las que afectan a:

- El salario; por ser inferior a las cuantías mínimas fijadas legal o convencionalmente.
- Al tiempo de trabajo; generalmente por ser superior al establecido legal o convencionalmente.

Por tanto, las actuaciones en materia de tiempo de trabajo, así como en materia salarial son cuestiones prioritarias para la Inspección de Trabajo.

### 1. INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN EN MATERIA SALARIAL

Una de las cuestiones más esenciales de la relación laboral, es la retribución de los servicios prestados por cuenta ajena por parte de las personas trabajadoras. Es por ello, que la Inspección durante los últimos años está llevando a cabo exhaustivas campañas de investigación, en los siguientes asuntos:

- Las infracciones en materia de salario, tanto derivadas de impago total o en su cuantía debida.
- La aplicación del Salario Mínimo Interprofesional.
- La aplicación de las cuantías que establecen los convenios colectivos.
- El retraso en el abono del salario.
- Las cantidades del salario pagadas en efectivo o bajo cualquier otro modo de pago oculto, no documentado y excluido de las bases de cotización a la Seguridad Social.

En este sentido, se fomenta la actuación inspectora integral con el objetivo de la recuperación del salario no cobrado por las personas trabajadoras y el ingreso de las diferencias en la Seguridad Social, todo ello sin perjuicio de la extensión de actas de infracción, que pueden llevar sanción aparejada.

Para facilitar la actuación inspectora, se desarrollará una aplicación informática que, mediante el análisis masivo de datos, permitirá detectar los incumplimientos salariales a partir de las tablas salariales de los convenios. También se elaborará una guía que sirva como metodología de inspección.

## 2. INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN EN MATERIA DEL TIEMPO DE TRABAJO.

En este sentido, la inspección de trabajo, durante 2021, 2022 y 2023 intensificará la ejecución de campañas dirigidas a:

- Controlar los excesos y/o la no declaración de las horas extraordinarias. En definitiva, se prevén campañas contra el trabajo no declarado.
- Controlar el cumplimiento de los tiempos mínimos de descanso.
- Verificar que se garantiza la fiabilidad de los registros de jornada: Recordemos que el empleador tiene la obligación de garantizar la existencia de un registro de jornada. Entre otras prácticas, alterar el control horario para forzar a los trabajadores a aumentar su jornada laboral podría ser objeto de sanción, previa inspección. Además, de manera más específica se sigue controlando el cumplimiento de esta obligación empresarial durante los ERTE así como en la situación de teletrabajo.
- Vigilar que la jornada real en los contratos a tiempo parcial coincide con la pactada y que las horas complementarias no exceden de sus límites.

En este sentido, se fomenta la actuación inspectora integral con el objetivo de la recuperación de los derechos económicos de la persona trabajadora, ya sean por horas extra no abonadas o por salarios no acordes a las jornadas reales efectuadas en el trabajo a tiempo parcial, y el ingreso de las diferencias en la Seguridad Social, todo ello sin perjuicio de la extensión de actas de infracción, que pueden llevar sanción aparejada.

## V. ACTAS DE INFRACCIÓN AUTOMATIZADAS

La publicación del Real Decreto 688/2021, de 3 de agosto, modifica la normativa anterior en los siguientes aspectos:

- La Inspección de Trabajo podrá emitir actas de infracción automáticas sin intervención del inspector. Es decir, se automatiza el proceso sancionador.
- Se permitirá, dentro del principio de eficiencia el pago de las sanciones, con carácter previo a su resolución (pronto pago), en el plazo establecido y con renuncia al ejercicio de cualquier acción, alegación o recurso en vía administrativa, al tiempo que permite reducir el 40% del importe a abonar.

Esta automatización de las actas de infracción se podrá aplicar a aquellos procedimientos en los que no sea necesaria la intervención directa de un funcionario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Mediante el análisis masivo de datos se puede conocer la existencia de incumplimientos de los sujetos obligados, especialmente en materia de Seguridad Social, que provocan

perjuicios tanto a los trabajadores afectados como a la propia administración, como por ejemplo, si la comunicación de un alta en la Seguridad Social se ha realizado fuera del plazo.

## **VI.CONCLUSIÓN**

La modificación de la normativa en materia de infracciones laborales, facilita, en suma, la investigación de situaciones irregulares o fraudulentas en el ámbito del trabajo y, en su caso, permite la imposición de sanciones por las infracciones detectadas, mediante la automatización del procedimiento utilizando mecanismos de Big Data.