

# Crónica de Actualidad de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social

MARÍA SONSOLES GUTIÉRREZ DE LA PEÑA  
*Directora de la Escuela de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social  
Inspectora de Trabajo y Seguridad Social de Madrid*

LABORUM



## **1. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**

El 30 de diciembre de 2021 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Los objetivos principales de la reforma son: La simplificación de contratos, la modernización de la negociación colectiva, la modernización de la contratación y subcontratación de actividades empresariales y el establecimiento de un mecanismo permanente de flexibilidad y estabilización del empleo.

El artículo quinto del real decreto-ley modifica puntualmente el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, (TRLISOS) con el objetivo de adaptar la norma sancionadora a las nuevas previsiones de la norma material, tanto en lo que se refiere a la normativa de contratación, estableciendo la individualización de la infracción y el incremento de la cuantía de la sanción, como a las medidas de flexibilidad interna, sus limitaciones y prohibiciones.

En lo referente a la modernización y simplificación de las modalidades de contratación, según la exposición de motivos del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, uno de los objetivos que persigue esta norma es reforzar el contrato indefinido y reducir la tasa de temporalidad, evitando la utilización abusiva de esta figura.

Con esta finalidad, se introducen las siguientes modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores:

- Se da una nueva redacción al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose un contrato formativo con dos modalidades. En primer lugar, el contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o el Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo. En segundo lugar, el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
- Se modifica el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se precisan las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos, referidas a la cobertura de un puesto de trabajo. Desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado, de manera que solo podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.
- Se modifica el artículo 16 sobre el contrato fijo discontinuo, pudiendo concertarse para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Podrá también utilizarse esta modalidad contractual el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

En este sentido, las modificaciones introducidas en el TRLISOS persiguen garantizar un adecuado cumplimiento de la norma material. Para ello, se considera la comisión de una infracción por cada trabajador afectado, para aquellos incumplimientos relativos a la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales. En línea con lo anterior, se aplica la correspondiente individualización de la infracción cometida por empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en la formalización de contratos de puesta a disposición de acuerdo con lo previsto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

A este respecto, se aplica un incremento de la cuantía de la sanción aplicable, siendo la cuantía mínima de 1.000 euros y la máxima de 10.000.

En lo que se refiere a las medidas de flexibilidad interna, se introduce una infracción administrativa grave consistente en formalizar contrataciones dentro del periodo de aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo, considerando la comisión de una infracción por cada trabajador afectado y exceptuando los supuestos en los que las personas en suspensión contractual o reducción de jornada que presten servicios en el centro de trabajo afectado por nuevas contrataciones o externalizaciones no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 47.7 d) del Estatuto de los Trabajadores. Por último se consideran como muy graves, las infracciones consistentes en proceder al despido colectivo de trabajadores o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor o del Mecanismo RED en cualquiera de sus modalidades, sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51, 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, y el establecimiento de nuevas externalizaciones de actividad dentro del periodo de aplicación de los ERTES, con las excepciones del artículo 47.7 d) del ET.

Las novedades legislativas que afectan al TRLISOS entraron en vigor el día 31 de diciembre de 2021.

## **2. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO Nº 1251/2021 DE 20 OCTUBRE, SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO; SECCIÓN TERCERA, SOBRE LA INTERRUPCIÓN DEL PLAZO DE ACTUACIONES INSPECTORAS Y LA EXCLUSIÓN DE DIETAS DE LA BASE DE COTIZACIÓN PARA TRABAJADORES EN CENTROS MÓVILES O ITINERANTES**

La Sala de lo Contencioso-administrativo, sección tercera, dicta sentencia desestimando el recurso de casación, interpuesto por la empresa, contra la sentencia de la Sección Especial de Refuerzo de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de 20 de diciembre de 2019, sobre acta de liquidación por diferencias de cotización.

La recurrente se dedica al montaje de alumbrado en ferias o fiestas de distintas localidades.

Sobre las cuestiones que analiza la sentencia, cabe destacar lo siguiente:

- Las fechas de interrupción de las actividades de inspección.

El artículo 8 del 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 Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, establece que las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previas al procedimiento

sancionador no se podrán interrumpir por más de cinco meses, salvo que la interrupción sea causada por el sujeto inspeccionado o personas de él dependientes.

La sentencia recurrida se pronuncia, señalando que el dies ad quem del plazo de interrupción de las actuaciones inspectoras ha de ponerse en relación con la fecha del acta de liquidación, no con la de su notificación.

No estamos por tanto ante la caducidad del procedimiento administrativo, con los correspondientes efectos y garantías que el mismo otorga a los derechos del interesado, sino únicamente ante el plazo de interrupción máximo -cinco meses- de las actividades de inspección.

Sobre el cómputo de dicho plazo de caducidad del procedimiento administrativo rige el plazo de seis meses que con tal carácter fijan los artículos 20.3 y 33.2 del Reglamento, para resolver los expedientes sancionadores por infracciones en el orden social y liquidatorios de cuotas, respectivamente, estableciendo la Sala -SSTS de 23 de febrero de 2010, 12 de noviembre de 2011 y 7 de febrero de 2014, entre otras-, que en tal caso el dies ad quem se produce el día de la notificación de la resolución administrativa por la que se confirma y eleva a definitiva el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y no el día de la fecha de la resolución, en garantía de los derechos del interesado.

- La exclusión de las dietas de la base de cotización cuando el trabajador presta servicio en diversos lugares o centros de trabajo, esto es, se trata de un centro de trabajo móvil o itinerante.

Conforme al artículo 147.2 b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, (en adelante TRLGSS) se excluyen de la base de cotización las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción, cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del de residencia, con la cuantía y alcance que reglamentariamente se establezcan. Ese desarrollo reglamentario se contiene en el artículo 23.2.A) del Reglamento General de Cotización y Liquidación de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

En base a lo anterior, para que las dietas sean excluidas de las bases de cotización es necesario el desplazamiento a centro distinto al habitual de trabajo y al de residencia, pero no puede incluirse dentro del concepto de dieta el desplazamiento del domicilio al centro de trabajo porque no coincida el lugar de domicilio con el lugar del centro de trabajo.

Igualmente el concepto de dieta es incompatible con el contrato temporal para obra o servicio determinado, en los que el desplazamiento que puede existir no origina derecho a dietas al no tratarse de un desplazamiento temporal del centro de trabajo habitual a otro distinto sino que los empleados son contratados desde el inicio para ejecutar sus trabajos en una obra o en varias sin que exista lugar de trabajo habitual o permanente como no sea el de la propia obra específicamente determinada para la que se le ha contratado.

Respecto a la definición de centro de trabajo móvil o itinerante, está asociada con el desplazamiento de los trabajadores a los distintos lugares en los que la empresa debe prestar sus servicios, de tal forma que en este tipo de contratos de trabajo es consustancial la aceptación, por parte del trabajador, de la indeterminación del centro donde han de prestarse los servicios.

Por tanto, teniendo en cuenta que la empresa se dedica al montaje de alumbrado en ferias y fiestas de distintas localidades, no procede excluir de las bases de cotización las cantidades recibidas por los trabajadores indefinidos y eventuales que no realizan sus funciones en un centro habitual y permanente de trabajo del que hayan de desplazarse a otro para realizar sus labores, puesto que desde el inicio de su relación laboral prestan sus servicios en diversos lugares o centros de trabajo a lo largo del territorio nacional.