



CIRCULAR LABORAL 7/2023

13 de febrero de 2023

## **COMPLIANCE LABORAL 2023:**

### **UN NECESARIO ESCUDO FRENTE A LA ACTUAL VORAGINE NORMATIVA E INSPECTORA. SU EMPRESA/GRUPO "A EXAMEN"**

---

**Eduardo Ortega Figueiral**  
**Raül Sala Cuberta**  
**Abogados**

Estamos advirtiéndolo, ya en los primeros meses de 2023, un incremento sin precedentes de las inspecciones de trabajo, impulsadas por el uso de las nuevas tecnologías y por una serie de cambios legales que elevan tanto el margen de actuación como la cuantía de las sanciones. Incluso es público y notorio la auténtica "criminalización", en muchos casos desde el propio Gobierno, de la actividad empresarial, debemos entender, por la cercanía de las elecciones que se llevarán a cabo durante este año.

Una de las claves será el uso, cada vez más frecuente, de las "ciber-inspecciones" mediante algoritmos que tendrán como pilar la denominada *Herramienta de Lucha contra el Fraude (HLF)* con la que el propio Ministerio de Trabajo y Economía Social afirma que alcanzará a "todo el universo de contratos", con el foco puesto en los contratos temporales, a tiempo parcial y fijos discontinuos. Ya se ha anunciado un mínimo de -ni más ni menos- 20.000 inspecciones a este respecto.

Entre el resto de los objetivos principales de la Inspección destacan, entre otros, los relativos a la discriminación de género, falsos autónomos, control y registro de la jornada de trabajo, cotización, etc. Sin embargo, es el creciente uso de instrumentos como la HLF, que permiten los cruces de datos automáticos entre la Agencia Tributaria, el SEPE, la Seguridad Social e, incluso, la Agencia Española de Protección de Datos, los que marcarán la gran diferencia.

En este sentido, la idea de utilizar algoritmos y *Big Data* puede ser una forma de multiplicar el alcance de la Inspección sin incrementar la plantilla, cuestión ésta, entre otras, que tiene en pie de guerra al cuerpo de inspectores y subinspectores que ya han llevado a cabo diversas huelgas en los últimos meses.

Si a ese incremento exponencial de las inspecciones le sumamos la actual hiperinflación normativa y el incremento de las sanciones, el triángulo es verdaderamente explosivo y sumamente peligroso.

Ante la actual ofensiva no podemos por más que recomendar el estricto cumplimiento de la legislación laboral con el máximo rigor. Del mismo modo, se deben reforzar todas las acciones preventivas de control de los riesgos. Por ello son fundamentales, en estos momentos, más que nunca, los programas de “*compliance*”, es decir, el conjunto de políticas, protocolos, pautas y normas internas encaminadas a la prevención y gestión de los riesgos derivados del incumplimiento de la normativa laboral en la empresa, pues los advertimos como verdaderas armas de protección societarias.

¿Y cuáles son los aspectos en los que ese “*compliance*” debe prestar mayor atención en estos momentos? A continuación -en las siguientes páginas-, desarrollamos 10 cuestiones básicas para que analice si su empresa se encuentra al día y, en cualquier caso, como indicábamos, hacer uso de esta necesaria “*medicina preventiva*”.

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social.*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: [ortegaf@ortega-condomines.com](mailto:ortegaf@ortega-condomines.com)*

*Persona de contacto: Raúl Sala Cuberta*

*Email: [rsala@ortega-condomines.com](mailto:rsala@ortega-condomines.com)*

TEMA	MARCO NORMATIVO	CLAVES
<p><b>1. REFORMA LABORAL - CONTRATACIÓN</b></p>	<p>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.</p> <p>Fundamentalmente: artículos 15 y 16 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.</p>	<p><b>1.</b> Primacía de la contratación indefinida → importancia del período de prueba.</p> <p><b>2.</b> Reformulación de la contratación temporal;</p> <p style="padding-left: 20px;"><b>i.</b> Supresión del contrato por obra y servicio;</p> <p style="padding-left: 20px;"><b>ii.</b> “Nuevo” contrato por circunstancias de la producción con sus dos modalidades (ocasionales imprevisibles y previsibles); *individualización de las sanciones y recargo de la cotización para contratos temporales inferiores a 30 días.</p> <p style="padding-left: 20px;"><b>iii.</b> “Nuevo” contrato por sustitución de la persona trabajadora (antiguo interinidad) → plazo 15 días al inicio para solapar prestación de servicios;</p> <p><b>3.</b> Contrato “estrella” → fijo-discontinuo (con sus 4 modalidades -más la habilitación para el sector público-).</p>
<p><b>2. REGISTRO DE JORNADA</b></p>	<p>Artículo 34.9 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.</p>	<p><b>1.</b> El registro diario de jornada es obligatorio para todas las empresas y para todas las personas trabajadoras;</p> <p><b>2.</b> Es independiente del número de empleados y de la modalidad de prestación de servicios (presencial, teletrabajo o híbrido);</p> <p><b>2.</b> El sistema del registro debe ser objetivo y fiable;</p> <p><b>3.</b> Se debe conservar durante cuatro años.</p> <p><b>4.</b> Posibilidad de avisar e, incluso, amonestar/sancionar a la persona trabajadora que no siga la política de fichaje establecida en la Empresa.</p>
<p><b>3. PLAN DE IGUALDAD</b></p>	<p>Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.</p>	<p>Obligatorio para empresas a partir de 50 empleados.</p> <p><b>1.</b> Comunicación y apertura de la negociación y constitución de la comisión negociadora;</p> <p><b>2.</b> Realización del diagnóstico;</p> <p><b>3.</b> Diseño, aprobación y registro del plan de igualdad;</p>

		<p><b>4.</b> Implementación y seguimiento del Plan.  <b>5.</b> Evaluación del Plan.</p> <p>Las empresas a partir de 50 trabajadores sin Plan de Igualdad se enfrentarán a posibles sanciones económicas con multas de hasta 187.515 € o la pérdida de ayudas, bonificaciones y, en general, de beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo.</p>
<p><b>4. REGISTRO RETRIBUTIVO</b></p>	<p>Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</p> <p>Artículo 28.2 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.</p>	<p><b>1.</b> El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.</p> <p><b>2.</b> Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.</p> <p><b>3.</b> Adicionalmente, las empresas con Plan de Igualdad tienen que hacer también auditoría retributiva.</p>
<p><b>5. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO</b></p>	<p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.</p> <p>Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</p> <p>Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.</p>	<p>Todas las empresas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación legal de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.</p> <p><b>1.</b> Designación de la comisión o persona instructora;  <b>2.</b> Desarrollar la normativa interna y medidas preventivas;  <b>3.</b> Canal y procedimiento interno de denuncia;  <b>4.</b> Comunicar las medidas a todas las personas trabajadoras.</p>

<p><b>6. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</b></p>	<p>Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.</p>	<p>Dos opciones de cumplimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar protocolo específico de medidas antidiscriminación, o;</li> <li>2. Revisar el Plan de Igualdad y adaptarlo a la Ley 15/2022.</li> </ol> <p>* Especial mención a la inclusión, como motivo de discriminación, a las personas con <i>“enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos”</i> → posible declaración de nulidad del despido efectuado a una persona en situación de baja por incapacidad temporal. Cuestión comentada con mayor profundidad en nuestra <a href="#">Circular Laboral 4/2023</a>.</p>
<p><b>7. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO</b></p>	<p>Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Obligatoriedad de aplicar la citada Ley en aquellos casos en que la prestación de servicios se desarrolle a distancia con carácter regular (revisar convenio colectivo de aplicación y, en cualquier caso, período de referencia de 3 meses, un mínimo del 30 % de la jornada -o porcentaje proporcional en función de la duración-);</li> <li>2. Voluntariedad del trabajo a distancia y necesidad de firmar el Acuerdo de trabajo a distancia (ATD) con un contenido mínimo;</li> <li>4. Responsabilidad de la empresa: puesta a disposición de los medios necesarios y compensación de los gastos;</li> <li>5. Mismos derechos de la persona trabajadora “presencial y teletrabajadora”: derechos colectivos, PRL, desconexión digital, etc. También se obliga a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras dentro del plan de igualdad.</li> </ol>
<p><b>8. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.</b></p>	<p>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El objetivo es promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas</li> </ol>

		<p>y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Evaluación de los posibles riesgos;</li> <li>3. Planificación de la actividad preventiva;</li> <li>4. Vigilancia de salud de las personas trabajadoras;</li> <li>5. Importancia de la formación e información;</li> <li>6. (Registro de) entrega de los EPI's.</li> <li>7. Registro y mantenimiento de los equipos de trabajo.</li> </ol>
<p><b>9. DESCONEJIÓN DIGITAL</b></p>	<p>Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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.</li> <li>2. Obligación -para todas las empresas y previa audiencia de la RLT- de implantar un protocolo o política interna de desconexión digital.</li> <li>3. Especial atención al colectivo que trabaje -total o parcialmente- a distancia/teletrabajo.</li> <li>4. Importancia de las disposiciones contenidas en la negociación colectiva.</li> </ol>
<p><b>10. "NUEVO" DELITO LABORAL</b></p>	<p>Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea.</p> <p>Artículo 311.2 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.</p>	<p><i>Artículo 311 "Serán castigados con las penas de prisión de 6 meses a 6 años y multa de 6 a 12 meses: [...]</i></p> <p><i>2. Los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa."</i></p>