



PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 27 de diciembre de 2024, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 6 de enero 2025)

CUARTO EJERCICIO. PRIMERA PARTE.

ACCESO LIBRE

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, S.A, sita en la calle Diseminados s/n del polígono industrial nº 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, Gipuzkoa, 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 S.A.

COMPONENTES DEL AUTOMÓVIL S.A 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 atentaba 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 AUTOMOVIL, S.A, 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, solicitándole 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.

-Que las hojas de producción del centro de trabajo visitado acreditaban que la actividad únicamente se había reducido en un cinco por ciento durante los días de huelga, a pesar de haberse adherido a la misma un 60% de los trabajadores.

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 INFRACCION.

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, S.A, ubicada en la Calle Rio Guadiana nº 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 9,00h también de lunes a viernes.

Todos los trabajadores empleados realizan una jornada de 1800 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 9,00h, 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 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 S.A. 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 S.A.



-Que en la elaboración de los informes de auditoría siguen el manual de procedimiento de CONSULTORA DE NEGOCIOS ESTRATEGICOS. S.A, 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, S.A (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 ESTRATÉTICOS, S.A, 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, S.A.

-Que los trabajos de consultoría que hacen son para las empresas clientes de CONSULTORA DE NEGOCIOS ESTRATÉGICOS, S.A, sin que ellos tengan clientes propios.

-Que, cuando tienen que visitar a las empresas clientes de CONSULTORA DE NEGOCIOS ESTRATÉGICOS, S.A, 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 S.A. y no ante ellos.

- Que CONSULTORA DE NEGOCIOS ESTRATÉGICOS S.A. 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, S.A. 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, S.A.

-Que finalizado el informe emiten la correspondiente factura a CONSULTORA DE NEGOCIOS ESTRATÉGICOS, S.A, por el precio que ha sido previamente estipulado por el algoritmo, pudiendo penalizarles la empresa por decisión del Supervisor de CONSULTORA DE NEGOCIOS ESTRATÉGICOS, S.A, 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, S.A una media de 2500 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 su salud, 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, S.A, 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 facturaban 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.

-Finalmente se aportó por la empresa un informe explicativo sobre el funcionamiento del algoritmo, por lo que pudo comprobarse por la inspectora actuante que tanto la asignación de los informes, como el precio y las penalizaciones por retrasos son decisiones que se adoptan de forma automatizada por el algoritmo, de acuerdo con los parámetros, reglas e instrucciones fijados por CONSULTORA DE NEGOCIOS ESTRATÉGICOS. S.A.

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 calcularían 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 INFRACCION

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 S.A, 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 S.A, 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 desecharido 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 compensarles 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 contraídas 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 desecharo 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 desecharo manualmente las solicitudes de todos los solicitantes mayores de 40 años porque consideraban, de acuerdo con las encuestas que manejaban, 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 S.A 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



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 calcularían 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 INFRACCION

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, S.L, 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 pública licitación 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 CULTURA 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 venía 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, S.A, 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 adjudicataria 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 venía 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 CULTURA SIN FRONTERAS S.L, 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 adjudicataria 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 perciban el salario en doce pagas en lugar de catorce obedece a que se les está prorranteando 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 siguiesen 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 prorratoe de pagas extras (12 pagas): 1.105 euros mensuales.

Octubre de 2025: Salario con prorratoe de pagas extras (12 pagas): 1.105 euros mensuales



Trabajadores contratados a tiempo parcial (50%):

Septiembre 2025: Salario con prorratoe de pagas extras (12 pagas): 691 euros mensuales.

Octubre de 2025: Salario con prorratoe 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 extendiesen actas de liquidación, se concretará el periodo liquidado y la normativa sustantiva infringida, indicando expresamente cómo se calcularían 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 INFRACCION



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL. SEGUNDA PARTE CUARTO EJERCICIO TURNO LIBRE Y RESERVA DE
DISCAPACIDAD Y TERCER EJERCICIO PROMOCIÓN INTERNA LETRAS E1 Y E2**

**RESOLUCIÓN DE 27 DE DICIEMBRE DE 2024, DE LA SUBSECRETARÍA DEL MINISTERIO DE
TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (BOE DE 6 DE ENERO DE 2025)**

IDIOMA FRANCÉS

Traducir el siguiente texto al español:

**TEXTE EXTRAIT DU DOCUMENT INTITULÉ “CONVENTION SUR LA SECURITÉ ET LA SANTÉ DES
TRAVAILLEURS, 1981 (Nº155)“**

PARTIE IV. ACTION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 16

1. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.
2. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée.
3. Les employeurs seront tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés afin de prévenir, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les risques d'accidents ou d'effets préjudiciables à la santé.

Article 17

Chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devront collaborer en vue d'appliquer les dispositions de la présente convention.



Article 18

Les employeurs devront être tenus de prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours.

Article 19

Des dispositions devront être prises au niveau de l'entreprise aux termes desquelles:

- (a) les travailleurs, dans le cadre de leur travail, coopéreront à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur;
- (b) les représentants des travailleurs dans l'entreprise coopéreront avec l'employeur dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail;
- (c) les représentants des travailleurs dans l'entreprise recevront une information suffisante concernant les mesures prises par l'employeur pour garantir la sécurité et la santé; ils pourront consulter leurs organisations représentatives à propos de cette information, à condition de ne pas divulguer de secrets commerciaux;
- (d) les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise recevront une formation appropriée dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail;
- (e) les travailleurs ou leurs représentants et, le cas échéant, leurs organisations représentatives dans l'entreprise seront habilités, conformément à la législation et à la pratique nationales, à examiner tous les aspects de la sécurité et de la santé liés à leur travail et seront consultés à leur sujet par l'employeur; à cette fin, il pourra être fait appel, par accord mutuel, à des conseillers techniques pris en dehors de l'entreprise;
- (f) le travailleur signalera immédiatement à son supérieur hiérarchique direct toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé et, jusqu'à ce que l'employeur ait pris des mesures pour y remédier, en cas de besoin, celui-ci ne pourra demander aux travailleurs de reprendre le travail dans une situation où persiste un péril imminent et grave pour la vie ou la santé.

Article 20

La coopération des employeurs et des travailleurs et/ou leurs représentants dans l'entreprise devra être un élément essentiel des dispositions prises en matière d'organisation et dans d'autres domaines, en application des articles 16 à 19 ci-dessus.

Article 21

Les mesures de sécurité et d'hygiène du travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL. SEGUNDA PARTE CUARTO EJERCICIO TURNO LIBRE Y RESERVA DE
DISCAPACIDAD Y TERCER EJERCICIO PROMOCIÓN INTERNA LETRAS E1 Y E2**

**RESOLUCIÓN DE 27 DE DICIEMBRE DE 2024, DE LA SUBSECRETARÍA DEL MINISTERIO DE
TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (BOE DE 6 DE ENERO DE 2025)**

IDIOMA INGLÉS

Traducir el siguiente texto al español:

TEXT EXTRACTED FROM THE “OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH CONVENTION, 1981 (NO. 155)”

PART IV. ACTION AT THE LEVEL OF THE UNDERTAKING

Article 16

- 1. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the workplaces, machinery, equipment and processes under their control are safe and without risk to health.
- 2. Employers shall be required to ensure that, so far as is reasonably practicable, the chemical, physical and biological substances and agents under their control are without risk to health when the appropriate measures of protection are taken.
- 3. Employers shall be required to provide, where necessary, adequate protective clothing and protective equipment to prevent, so far as is reasonably practicable, risk of accidents or of adverse effects on health.

Article 17

Whenever two or more undertakings engage in activities simultaneously at one workplace, they shall collaborate in applying the requirements of this Convention.

Article 18

Employers shall be required to provide, where necessary, for measures to deal with emergencies and accidents, including adequate first-aid arrangements.

Article 19

There shall be arrangements at the level of the undertaking under which:



-
- (a) workers, in the course of performing their work, co-operate in the fulfilment by their employer of the obligations placed upon him;
 - (b) representatives of workers in the undertaking co-operate with the employer in the field of occupational safety and health;
 - (c) representatives of workers in an undertaking are given adequate information on measures taken by the employer to secure occupational safety and health and may consult their representative organisations about such information provided they do not disclose commercial secrets;
 - (d) workers and their representatives in the undertaking are given appropriate training in occupational safety and health;
 - (e) workers or their representatives and, as the case may be, their representative organisations in an undertaking, in accordance with national law and practice, are enabled to enquire into, and are consulted by the employer on, all aspects of occupational safety and health associated with their work; for this purpose technical advisers may, by mutual agreement, be brought in from outside the undertaking;
 - (f) a worker reports forthwith to his immediate supervisor any situation which he has reasonable justification to believe presents an imminent and serious danger to his life or health; until the employer has taken remedial action, if necessary, the employer cannot require workers to return to a work situation where there is continuing imminent and serious danger to life or health.

Article 20

Co-operation between management and workers and/or their representatives within the undertaking shall be an essential element of organisational and other measures taken in pursuance of Articles 16 to 19 of this Convention.

Article 21

Occupational safety and health measures shall not involve any expenditure for the workers.