LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL HOY

Marco Legal y Criterios para la actuación sindical

CCOO
comissió obrera nacional de catalunya

comissió obrera
nacional de catalunya

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL HOY

Marco Legal y

Criterios para la actuación sindical

ELABORACIÓN

Jaume Admetlla Ribalta	Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona
María Marín Franconetti	Secretariado de Comisiones Obreras de Catalunya
Sixte Garganté i Petit	Abogado del Centre d'Estudis i Recerca Sindicals de Comisiones Obreras de Catalunya (CERES).

COLABORACIONES

Neus Moreno Saenz	Comisión Ejecutiva de CC.OO. de Catalunya
Ghassan Saliba Zeghondi	Secretariado de CC.OO. de Catalunya
Mercè Civit i Illa	Secretariado de CC.OO .de Catalunya
Ernest Antón Aguilar	Elecciones Sindicales. Secr. de Organización de CC.OO. de Catalunya

AGRADECIMIENTOS

A la compañera Lola Liceras responsable de Empleo de la Confederación Sindical de CC.OO. de España, por sus comentarios y aportaciones.

Al conjunto del equipo de formadores de la Escuela de Formación Sindical de CC.OO. de Catalunya. A Cristina Faciaben de la S. Socioeconómica de CC.OO. de Catalunya. A Javier Tebar de la Fundació Cipriano García, Archivo Histórico de CC.OO. de Catalunya.

A Raquel Calveras y Juan Ignacio Marín, Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de Barcelona, por sus sugerencias y aportaciones, más allá del procedimiento de actuación de la Inspección,

Y muy especialmente agradecemos la disposición a la lectura, comentarios y por animarnos en a la tarea emprendida, que nos han mostrado los dirigentes sindicales de nuestras Secciones Sindicales de Empresa que relacionamos, que entre otras cosas nos han confirmado la necesidad de la presente publicación.

María García García	Sección Sindical de CC.OO. del Banco de Sabadell
Sergio Morán Sepúlveda	Sección Sindical de COMSA
Xesús García Acosta	Sección Sindical de COMESA
Albert Miralles i Güell	Sección Sindical de BAYER

Como siempre los criterios sindicales de actuación aquí expuestos son responsabilidad de la Dirección del Sindicato.

Soporte Técnico:
Servei Lingüístic de Comissions Obreres de Catalunya
Carme Sanz Villa, Área de Acción Sindical de CC.OO. de Catalunya

EDITA: Departament de Inspecció de Treball de Comissions Obreres de Catalunya.
Diciembre del 2006.

Portada: Imágenes de *la Historia Gráfica del Movimiento Obrero.* Diputación de Barcelona, *1989. La Tejedora,* Aceite de G. Planella. *Catalunya la Fábrica de España, 1833-1936.* Generalitat de Catalunya y Ayuntamiento de Barcelona, 1985.
Fotografías: M. J. Mora / A. Rosa

Diseño y maquetación: Service Point
Impresión: Augusta Print España, S.A.
Depósito legal: B-12.211-2007

SUMARIO

PRÓLOGO 7

PRESENTACIÓN 9

PARTE Iª. ORÍGENES Y MARCO LEGAL DE LA ITSS 11

I. LOS ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL NACIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO 11

1.1. Contexto económico, social y político 11
1.2. La organización de los trabajadores para la conquista de derechos laborales 12
1.3. La publicación de las primeras leyes de orden laboral 13
1.4. La creación de varios organismos del Estado con funciones en el ámbito laboral 14
- La Comisión de Reformas Sociales 15
- El Instituto de Reformas Sociales 15
1.5. La creación y las diversas regulaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España 16

II. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL HOY 19

III. REGULACIÓN LEGAL DE LA INSPECCIÓN 21

3.1. La Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 21
- Las funciones de la Inspección de Trabajo 21
- Las actuaciones de la Inspección de Trabajo 22
- Facultades de la Inspección de Trabajo 22
3.1.1. Libre entrada y permanencia 23
3.1.2. Hacerse acompañar en las visitas por trabajadores y otros 24
3.1.3. Practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba 24
3.1.4. Adoptar medidas cautelares 25
3.1.5. Adoptar medidas derivadas de la actuación 25

Los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social 26
Los técnicos del Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo de la Generalitat de Catalunya 27

Materias que no son competencia de la Inspección de Trabajo 28

Obligación de colaborar con los funcionarios del sistema de Inspección 28

3.2. El Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 30

El ámbito de actuación y las restricciones a la actuación inspectora....30
La participación sindical en la planificación de objetivos de actuación 31
La organización territorial de la Inspección de Trabajo. Algunas cuestiones que hay que tener en cuenta 31

IV. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓ DE TRABAJO 33

4.1. Actuación "de Oficio". Concepto 33
4.2. Origen de las actuaciones de oficio 33
4.3. La Denuncia 33
4.3.1. Denuncias que no se tramitan 35
4.4. Inicio de las actuaciones 36
4.5. La orden superior 37
4.6. Petición razonada de otros organismos 37
4.7. Propia iniciativa 38

V. LOS DISTINTOS MOMENTOS PROCESALES DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA 39

5.1. La investigación 39
5.2. Duración de las actuaciones de la Inspección 41

VI. CONSECÜÈNCIAS DE LA ACTIVIDAD INSPECTORA 42

6.1. El Informe 42
6.2. El requerimiento 43
6.3. La paralización de la actividad ordenada por la Inspección 45
6.4. Acta de infracción 46
6.5. Expedientes de liquidación de cuotas 47
6.5.1. Propuesta de liquidación 48
6.5.2. Acta de liquidación 49
6.5.3. Requerimiento de pago de cuotas 50
6.6. El recargo de prestaciones 50
6.7. Los procedimientos judiciales de oficio 51

VII. LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO FRENTE A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN SU ACTUACIÓN COMO EMPRESA 52

7.1. El procedimiento especial de actuación en relación con la Administración Pública en materia de riesgos laborales 52

VIII. EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR POR INFRACCIÓN DE NORMAS DEL ORDEN SOCIAL 54

8.1. Introducción 54
8.2. La Ley de infracciones y sanciones del orden social (LISOS) 55

8.3. El reglamento general sobre procedimiento sancionador y liquidatorio del orden social (RD 928/1998) 55

IX. INICIO DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR 56

9.1. Alegaciones 56
9.2. Vista del expediente 57
9.3 Informe ampliatorio 57
9.4. Audiencia 58
9.5. Resolución de la administración 58

- Materias que son de competencia estatal**:** extranjería y SS 59
- Materias de competencia autonómica, incluida la obstrucción en esas materias 59

PARTE IIª. CRITERIOS PARA LA ACTUACIÓN SINDICAL 61

X. LA ACTUACIÓN SINDICAL EN LAS DIVERSAS FASES DEL PROCEDIMIENTO 62

10.1. Actuación sindical en la interposición de la denuncia 63
10.2. Actuación sindical durante la visita de la inspección 65
10.3. Actuación sindical en la citación 65
10.4. Actuación sindical ante el requerimiento de la Inspección 66
10.5. Actuación sindical ante un informe en que no se aprecia vulneración de norma, o no se propone sanción 66
10.6. La tramitación del expediente administrativo sancionador. Ser parte interesada 66
10.7. Personación en el expediente 67

XI. LA ACTUACIÓN SINDICAL ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN VARIAS MATERIAS 68

11.1. Prevención de riesgos laborales 68
11.2. Empleo 71
11.3. Discapacitación 72
11.4. Las cláusulas adicionales 72
11.5. Contratas y subcontratas 73
11.6. Inmigración 74
11.7. Igualdad de trato y de oportunidades por razón de género 75
11.8. Igualdad de trato a otros colectivos 76
11.9. Derechos sindicales 76
11.9.1. Derechos de información 76
11.9.2. Otros derechos sindicales 78
11.10. Elecciones sindicales (ES). Obstrucción en el proceso de ES 78
11.11. Seguridad Social 79

11.12. Asuntos que no pueden ser tramitados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 80

XII. LAS PROPUESTAS DE CC.OO. SOBRE LA INSPECCIÓN LLEVADAS AL DIÁLOGO SOCIAL 81

ANEXOS

1. LEGISLACIÓN 85

1. Ley Reguladora de la Inspección de Trabajo y SS (Ley 42/1997) 87
2. Reglamento de Ordenación de la Inspección de Trabajo y SS (R.D. 138/2000) 111
3. Texto Refundido Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) (RD Legislativo 5/2000) 157
4. Procedimiento Sancionador (RD 928/1998) 213

2. INSTRUCCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN 245

1. Parte interesada 247
2. Información a los delegados de prevención 255
3. Acompañamiento visitas Inspección de Trabajo y SS (Criterio Operativo 47/2006) 261

3. FORMULARIOS OFICIALES 269

1. Denuncia 271
2. Escrito de alegaciones 272
3. Escrito de subsanación y mejora 273
4. Solicitud de retirada y desistimiento 274

DIRECCIONES 275

JEFATURAS DE LA INSPECCIÓ DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CATALUNYA 275

SERVICIOS TERRITORIALES DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA 275

BIBLIOGRAFIA 277

PRÓLOGO

Tenéis en las manos un trabajo técnico y sindical de primer orden que, estoy seguro, pronto será una referencia para mucha gente, y un buen instrumento para la acción sindical.

Con esta guía, CC.OO. de Catalunya da continuidad a un trabajo sostenido desde hace años para hacer de la Inspección de Trabajo un espacio de acción sindical importante.

La historia del sindicalismo no se entiende sin la historia de instituciones como el Derecho del Trabajo o la misma Inspección de Trabajo. Esto es así en muchos países europeos, pero en el caso de nuestro país, las convulsiones del siglo XX, los pocos períodos de normalidad democrática y, por tanto, de libertad sindical, han hecho que la Inspección de Trabajo ejerciera una función social que en muchos casos sobrepasaba la que le era propia por su ley y su reglamento.

La falta de libertad sindical otorgó durante el siglo XX a la Inspección de Trabajo un fuerte protagonismo en las relaciones.

Durante la etapa de la transición, la apuesta de CC.OO. por reforzar la negociación colectiva y la autonomía de las partes en la gestión de los conflictos hizo que se pudiera generar una falsa dicotomía. Negociación colectiva y autonomía del conflicto social no son contradictorias ni contrapuestas al trabajo sindical ante la Inspección de Trabajo. Bien al contrario, son espacios complementarios, como hemos puesto de manifiesto en muchos casos cuando a partir de la intervención de la Inspección de Trabajo hemos abierto espacios de negociación colectiva o de intervención sindical en los centros de trabajo.

Uno de los mayores avances civilizadores que produjo el siglo de las luces fue hacer entender a los poderosos que las relaciones sociales necesitan regulación. Y que cualquier ley necesita mecanismos coercitivos para hacerla respetar.

Sin duda la Inspección de Trabajo es algo más que un simple mecanismo coercitivo para garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Tiene un papel importante de carácter preventivo, cuenta con unos profesionales con mucha experiencia en la mediación y solución de conflictos. Pero es necesario no menospreciar la función coercitiva en el cumplimiento de la Ley, y menos en unos momentos en que una buena parte de los problemas de los centros de trabajo agrupados en este concepto amplio de precariedad laboral tienen sus orígenes en el incumplimiento flagrante de la normativa laboral.

En unos momentos que vivimos cambios de las reglas del juego en las relaciones laborales como consecuencia de la globalización de los procesos económicos, la aparición de muchas pequeñas y medianas empresas y el crecimiento espectacular del número de personas inmigradas, que por sus condiciones legales están más sometidas al abuso empresarial, la Inspección de Trabajo adquiere cada vez más significación en las relaciones laborales.

Hace unos días, con motivo de los actos conmemorativos de los 100 años de la Inspección de Trabajo, tuve la oportunidad de recordar algunas obviedades ante un importante número de profesionales de la Inspección y también de sindicalistas.

Por ejemplo, que hoy, en pleno siglo XXI, continúa siendo útil y sobre todo necesaria la función tuitiva del Derecho del Trabajo y su carácter protector de la parte débil de la relación laboral.

Que para garantizar que existan relaciones labores y no sólo mercado de trabajo, regulado por las leyes de la economía, es imprescindible reforzar el Derecho del Trabajo, y las instituciones que le dan cobertura. Que difícilmente se puede hablar de Estado de Derecho en una sociedad donde hay una parte del ordenamiento jurídico que de manera sistemática no se cumple –me refiero evidentemente a la normativa laboral- . Y, por último que forma parte de la obligación de los poderes públicos velar por el cumplimiento de la leyes, también las laborales.

Mi experiencia me ha llevado a la convicción profunda de que nunca ha existido una voluntad política de potenciar la Inspección, ni siquiera cuando el Gobierno de la nación estaba lleno de inspectores.

Por eso me ha llamado la atención que el Presidente de la Generalitat de Catalunya, Señor Montilla haya anunciado en su discurso de investidura el compromiso de su gobierno para poner en marcha un plan de choque contra la precariedad. Y esto me da la oportunidad de recordar que anuncios y planes de choque hemos tenido muchos, pero recursos para llevarlos a cabo y voluntad política no tantos.

Para poder avanzar y que las palabras se conviertan en hechos es necesario afrontar algunos retos importantes:

- La falta de recursos de la Inspección de Trabajo. No sólo inspectores, que también, sino profesionales de soporte y sobre todo mecanismos tecnológicos que utilizan con mucha eficiencia otros ámbitos del mismo Ministerio de Trabajo y que parecen vedados a la Inspección de Trabajo.

- La adaptación de la Inspección de Trabajo al modelo de Autoridad Laboral descentralizada. Y en este sentido quiero decir que el sacrosanto principio de la unidad de actuación ha estado a derecha e izquierda la gran coartada. Ahora, no obstante, se ha abierto una vía con el artículo 170.2 del Estatuto de Autonomía, que será necesario desarrollar con criterios de eficiencia, entre los cuales no hay que olvidarlo, está el de la capacidad para decidir cerca del lugar donde se produce el conflicto.

- La esquizofrenia profunda entre las necesidades de las relaciones laborales y las prioridades de la Inspección de Trabajo.

Afrontar la importancia de la Inspección de Trabajo no sólo es una necesidad para garantizar los derechos laborales de las personas y combatir la precariedad; también puede ser una aportación directa al cambio de modelo productivo. La precariedad es al modelo de producción obsoleto lo que la gasolina a los automóviles. Soy de los convencidos que mejorar el cumplimiento de la Ley y combatir la precariedad es una buena aportación a los derechos de las personas y también a la modernización de nuestra economía.

En este escenario espero que el nuevo Gobierno convierta en hechos sus palabras, esta guía será un buen soporte a la acción sindical.

Joan Coscubiela i Conesa.
Secretario General de Comisiones Obreras
de Catalunya.

PRESENTACIÓN

Desde la publicación de las primeras leyes laborales en España, a finales del siglo XIX y principios del XX, surgió la necesidad de que el Estado fiscalizara el grado de cumplimiento de las leyes que empezaban a regular las relaciones laborales en España (y también en otros países de Europa). Éste es el origen de la creación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, hace ya cien años, aunque, como veremos más adelante, tardó unos años en ejercer plenamente dicha función.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es hoy el ámbito de la Administración que tiene la facultad de fiscalizar el cumplimiento de la ley en temas laborales, y de proponer sanciones administrativas en caso de que se constate su incumplimiento.

Este papel fiscalizador en el cumplimiento de la ley y la capacidad de aplicar medidas para hacerla cumplir en caso de incumplimiento, por parte de la Inspección de Trabajo, es insustituible en nuestro marco de relaciones laborales cuando surge un desacuerdo entre empresa y trabajadores.

El papel de la Inspección adquiere mayor importancia aún cuando la situación actual de precariedad laboral que impera en nuestro mundo del trabajo tiene su causa, fundamentalmente, en un importante incumplimiento de la normativa laboral en temas capitales como la contratación, la subcontratación de obras y servicios y en la prevención de riesgos laborales.

En muchas ocasiones surgen importantes desacuerdos que afectan a las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras, incluso en empresas donde el nivel de interlocución entre empresa y representación de los trabajadores es alto. En el caso de las pequeñas y medianas empresas (pymes), donde el nivel de representación sindical y el nivel de interlocución es menor, esta función fiscalizadora de la Inspección de Trabajo es simplemente imprescindible.

La Inspección de Trabajo es, posiblemente, el ámbito administrativo más utilizado por los delegados y delegadas sindicales y por los miembros del comité de empresa en el ejercicio de sus competencias: la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales, incluyendo el convenio colectivo, en la empresa.

Es importante, por tanto, que nuestros delegados y delegadas conozcan las funciones y competencias de la Inspección de Trabajo, su procedimiento, el itinerario desde la denuncia hasta el acta de infracción, y cuál es su papel como representación sindical de los trabajadores, así como qué otras instancias pueden intervenir, o estar interesadas, en la actuación de la Inspección de Trabajo.

La función de la Inspección de Trabajo, un siglo después de su creación, sigue siendo necesaria, pero requiere algunos cambios que hagan más eficaz su actuación.

Hace ya tiempo que desde CCOO de Cataluña decimos públicamente que es necesario revalorizar la función pública de la Inspección de Trabajo y mejorar los instrumentos de

intervención para que su actuación resulte más eficaz. Tenemos propuestas para mejorar la situación y los problemas más importantes que sufre actualmente la Inspección de Trabajo, y que llevamos al diálogo social con el Gobierno. Las exponemos también en el presente manual, en un apartado específico.

En varias ocasiones hemos logrado actuaciones de la Inspección de Trabajo que han tenido una gran trascendencia sectorial y en temas específicos, que, junto a otras herramientas de actuación sindical, nos han permitido avanzar en temas concretos.

Uno de nuestros objetivos es conseguir erradicar las malas prácticas que tienen un importante alcance sectorial o territorial y que afectan a multitud de trabajadores de varias empresas. Una buena actuación sindical acompañada de una buena actuación de la Inspección de Trabajo, cuando proceda, es un buen instrumento para lograr resultados positivos. Es decir, queremos alcanzar un cierto grado de efecto inductor del cumplimiento de la ley, de otras empresas, a partir de una actuación concreta. Lógicamente, recurrimos a la Inspección cuando otras actuaciones no han dado resultado.

Los objetivos del manual que tenéis en vuestras manos, pues, junto con algunas acciones formativas que llevamos a cabo, son que nuestra representación sindical en las empresas tenga un buen nivel de conocimiento del funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la normativa que regula sus funciones, para mejorar nuestra actuación en este ámbito, hacerla más eficaz y alcanzar mejores resultados. Hemos diseñado este manual, como texto de consulta, en tres bloques muy definidos:

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Qué es, qué función tiene, cómo funciona, qué leyes la regulan, cuáles son sus procedimientos de actuación y qué otros organismos intervienen a partir de la actuación de la Inspección.

- Criterios sindicales en nuestra actuación, en los temas que más afectan a las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores, así como las propuestas de CCOO para hacer más eficaz su actuación.

- Un índice que contiene los textos legales más importantes relacionados con la Inspección y instrucciones del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya y de la Dirección General de la Inspección sobre varios temas, para tenerlos en cuenta en la actuación ante la Inspección.

Deseamos que os resulte de utilidad.

PARTE Iª. ORÍGENES Y MARCO LEGAL DE LA ITSS

I. LOS ORÍGENES DEL DERECHO DEL TRABAJO Y EL NACIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

1.1. Contexto económico, social y político

Para entender el papel de las primeras leyes laborales y el surgimiento de la necesidad de la Inspección de Trabajo, hemos considerado conveniente efectuar un rápido recorrido histórico y situarnos en el contexto político, económico y social del período comprendido entre el último tercio del siglo XIX y el primer cuarto del siglo XX, que es cuando ve la luz el Ministerio de Trabajo en España.[1]

A partir de la Constitución de 1876, se establece en España un régimen de monarquía liberal, conocido como la Restauración. El sistema político instaurado es el de sufragio censatario o restringido, dado que solamente tenían derecho a voto una parte muy pequeña de ciudadanos, propietarios e industriales básicamente. Se estima que el censo electoral español entre 1879 y 1887 representa entre el 4,5% y el 5,7% de la población española.[2] Por lo tanto, la representación política defendía únicamente los intereses de la burguesía y el gran capital.

Éste es el período de la alternancia política[3] entre conservadores y liberales,[4] fruto de la manipulación de las elecciones,[5] como es sabido.

La estructura económica española de la época es de preponderancia del sector agrícola (que seguirá manteniendo a lo largo de muchos años aún), ante una incipiente industrialización muy localizada geográficamente. Los datos concretos del censo profesional de 1900 son: 68% en el sector agrario, 16% en la industria y 16% en los servicios.[6]

---

1 Queremos hacer especial mención del número extraordinario de la revista del MTAS, realizado en conmemoración del centenario del Instituto de Reformas Sociales, editada en 2003.

2 Citado por Fermín Rodríguez Zañudo, revista MTAS, ya mencionada.

3 El primer gobierno de la regencia de María Cristina, a la muerte de Alfonso XII, se produce en 1886. Entonces tuvo lugar el conocido como Pacto del Pardo, que consolidó el trono y permitió a Sagasta presidir el primer gobierno de la regencia hasta 1890, que se denominó "gobierno largo". Durante aquellos años se promulgaron leyes importantes, como la de asociaciones (1887), del jurado (1888), la Ley de Bases para la Formación del Código Civil (1888), así como la implantación del sufragio universal masculino en 1890. Javier Tebar. Archivo Histórico de la CONC.

4 Recordemos que a partir del movimiento constitucionalista de 1812, se instauran en la vida política española dos grandes bloques: los conservadores, que se caracterizan por la defensa del régimen absolutista instaurado por Fernando VII (el Deseado) y los liberales, que preconizan un sistema de más libertades individuales y colectivas al estilo de otros países europeos.

5 Existe una frase lapidaria para resumir la situación de la época: "No fue un régimen parlamentario con abusos; los abusos fueron el mismo sistema". R. Carr, *Spain 1808-1939*. Oxford University Press, Londres, 1966.

6 J. Vicens Vives, *Història econòmica d'Espanya*, Ed. V. Vives, Barcelona, 1965.

El sector industrial, muy incipiente en aquel entonces, se concentra mayoritariamente en Cataluña (sector textil del algodón e industria siderometalúrgica) y en Vizcaya, en el sector siderometalúrgico.

Las condiciones laborales de la época son extremamente duras: bajos salarios, largas jornadas de trabajo, falta de medidas básicas de seguridad y salud, abuso del trabajo infantil, y falta de cobertura social en caso de enfermedad y jubilación.

Las condiciones sociales de los trabajadores no eran mejores: viviendas muy pequeñas e insalubres, proliferación de enfermedades infecciosas, malnutrición, analfabetismo muy extendido, etc.

1.2. La organización de los trabajadores por la conquista de derechos laborales

Esta situación de profunda injusticia social, combinada con la resistencia a los cambios por parte de los empresarios y los grandes terratenientes agrícolas, y con la inhibición de los poderes del Estado de regular las relaciones laborales, propicia la organización de la clase trabajadora en España, igual que a escala internacional, mayoritariamente en Europa, Estados Unidos, Australia y Canadá.

Se abre un largo período de fuerte conflicto social marcado por grandes luchas obreras, fuertemente reprimidas por las fuerzas del orden público, de los diferentes estados, incluso con la utilización del ejército, como en el caso español. Son frecuentes los enfrentamientos violentos que a menudo se saldan con heridos y muertos, dirigentes sindicales encarcelados e incluso juicios sumarísimos con condenas a muerte.

La reivindicación paradigmática de la época que aglutina al movimiento obrero a escala internacional es la reducción de la jornada laboral. La media de jornada diaria estaba situada entre las 12 y las 14 horas. En 1886, el movimiento obrero americano introdujo la famosa reivindicación de los tres ochos: 8 horas de trabajo, 8 horas para el descanso y 8 horas para la cultura, que es adoptada después por la Segunda Internacional, en el Congreso de París, en 1889.

El 1º de Mayo de 1886, en Chicago, en el marco de una masiva manifestación por las 8 horas (y en solidaridad con el despido de 100 trabajadores en huelga, por el mismo motivo), se desencadenó un enfrentamiento muy violento entre la policía, pistoleros de la patronal y obreros en huelga, que se saldó con más de cien muertos, la inmensa mayoría obreros. De resultas de ello son condenados a muerte, y posteriormente ejecutados, tres dirigentes obreros.

Estos hechos originan que la Segunda Internacional adopte el **1º de Mayo, en 1890**, como jornada de lucha y reivindicación, por las 8 horas y en conmemoración de los *hechos de Chicago*.[7]

[7] Recomendamos la lectura de *1 de Mayo*, de José Babiano Mora, CCOO, 2006.

El 1º de Mayo de 1890 (fecha escogida por los americanos con un año y medio de antelación, y por el movimiento obrero europeo después) es elegido para realizar manifestaciones reivindicativas sobre las condiciones laborales en los países de Europa, en Estados Unidos y en Canadá. La convocatoria tiene un enorme éxito a escala internacional, ya que en casi todos los países europeos se celebran manifestaciones multitudinarias.

El éxito de esta convocatoria, que pone de manifiesto la capacidad de los obreros para organizarse a escala internacional, precedido del impacto del fuerte conflicto social imperante en aquellos años, son los elementos que hacen tomar conciencia, a los gobiernos de los distintos países, de la miseria en la que vive y trabaja la clase obrera. Surge la necesidad de ocuparse de la "cuestión social" desde el prisma de la intervención del Estado para regular, tímidamente, las relaciones laborales, como garantía de estabilidad económica y política, e incluso de orden público al principio.

Otras reivindicaciones que hoy nos parecen básicas -salarios dignos, seguridad en el trabajo, contratación estable, sanidad y educación pública universal, pensión de jubilación, salario por enfermedad, seguro de desempleo...- parecían una utopía en aquellos tiempos.

Las luchas del movimiento obrero en España son protagonizadas principalmente por los trabajadores y trabajadoras de la industria catalana y del sector agrario andaluz, donde el movimiento anarquista era claramente preponderante.

1.3. La publicación de las primeras leyes de orden laboral

En España, esta tímida corriente reformista (dentro del poder, por supuesto) está representada básicamente por algunos líderes del Partido Liberal. Es en este contexto en que se publican las primeras leyes laborales, aunque no será hasta principios del siglo xx que algunas de las reivindicaciones más importantes sean reconocidas por ley. Queda lejos aún la idea de crear algunos ámbitos de la Administración que se ocupen del tema, desde otra perspectiva, como veremos en el apartado 1.4.

Las leyes laborales publicadas en el período son las siguientes:

- **En 1873** se publica la primera ley laboral española, sobre **condiciones de trabajo en los talleres**, conocida como "Ley Benot". El artículo 8 de dicha ley prevé medidas para su cumplimiento.

  "Jurados mixtos de obreros, fabricantes y maestros de escuela y médicos, y del Juez Municipal, cuidarán de la observancia de esta Ley y su Reglamento en la forma que en él se determine sin perjuicio de la inspección que las autoridades y el Ministerio Fiscal compete en nombre del Estado."

  La misma ley establecía multas en caso de incumplimiento (entre 125 y 1.250 ptas), así como la obligatoriedad de inspeccionar antes de dar licencia de apertura a:

"...fábrica, taller o mina, sin que los planos se hayan previamente sometido al examen del Jurado mixto y hayan obtenido la aprobación de éste respecto sólo a las precauciones indispensables de higiene y seguridad de los obreros."

- **En 1878**, el 26 de julio, se publica la ley que **prohíbe el trabajo en actividades peligrosas a los menores de 16 años**, e impone sanciones penales a los infractores, en el artículo 11:

  "...incurrirá en las penas de prisión en su grado mínimo y medio y multa de 125 a 1.250 pesetas, señaladas en el artículo 501 del Código Penal (...)"

- **En 1900**, el 13 de marzo, se publica la Ley **sobre Condiciones de Trabajo de Mujeres y Menores**, y en el reglamento que la desarrollaba se establecía lo siguiente:

  "Los inspectores encargados de velar dirigirán sus visitas a inspeccionar8 las condiciones higiénicas del taller (...). La inspección técnica del taller abrazará la limpieza, salubridad y seguridad del establecimiento."

A estas tres primeras leyes, les siguen:

- 1901, Ley de Accidentes de Trabajo.
- 1904, Ley del Descanso Dominical.
- 1908, Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Industriales.
- 1909, Ley de Asociación, tanto de patronos como de obreros, para la defensa de sus intereses.
- 1910, Ley de 9 Horas y Media para las Cuencas Mineras (tras las huelgas generales de A Coruña, Gijón i Vizcaya).
- 1911, Ley del Contrato de Aprendizaje.
- 1913, Jornada semanal de 60 horas para la industria textil (tras una importante huelga en Cataluña).
- 1919, Decreto de las 8 Horas con carácter general, para toda España, tras la huelga general de Barcelona, conocida como "la huelga de La Canadenca".[9]
- 1919, Ley del Retiro Obrero, con la obligación de cotizar por parte de los patronos.

1.4. La creación de varios organismos del Estado con funciones en el ámbito laboral

Durante estos años se crean los primeros organismos administrativos que tienen como objetivo tratar la "cuestión social". El primero se crea casi simultáneamente a la publicación de la primera ley laboral, en 1873, tal y como veremos a continuación.

---

8 Los inspectores a los que hace referencia el artículo anterior son las juntas locales ya mencionadas en la explicación de la Ley de 1873, sobre Condiciones de Trabajo en los Talleres.

9 En el acuerdo que hizo posible la vuelta al trabajo (más tarde la publicación de la Ley de las 8 horas) tuvo un papel primordial Salvador Seguí, entonces secretario general de la CNT, que tuvo que defender la postura del acuerdo en la plaza de toros de Barcelona, ante una parte de sus compañeros, que querían continuar la huelga.

A lo largo de la primera década del siglo xx, hay varios intentos de aprobar el Instituto del Trabajo. El primero es el proyecto del Gobierno liberal de Canalejas en 1902, inspirado en organismos existentes en otros países. En el proyecto de ley del Instituto,[10] aparece la necesidad de organizar un servicio específico de inspección, dada la constatación del incumplimiento generalizado de las normas laborales ya publicadas.

La publicación de las primeras leyes destinadas a mejorar las condiciones de trabajo más básicas de los obreros de la época, y la aprobación y creación de los organismos institucionales encargados de velar por su cumplimiento (unos ya creados y otros en grado de intento), aunque tímidamente, establecen de forma clara la intención del Estado de intervenir en las relaciones laborales de nuestro país, de forma similar a como sucede en Europa, como ya se ha dicho.

Pocos años más tarde, surge la necesidad de crear un organismo público específico que vele por el cumplimiento de las leyes que se iban publicando. Algunas de estas leyes incorporan diversos mecanismos de participación para su vigilancia, e incluso multas por su incumplimiento. Tal es el caso de la Ley Benot y de otras, que hemos visto en el apartado 1.3.

La Comisión de Reformas Sociales

El RD de 5 de diciembre de 1883 crea la Comisión de Reformas Sociales, encuadrada en el Ministerio de la Gobernación (cosa que da una idea de la visión con la cual aún se aborda la "cuestión social"), con el siguiente objetivo:

"...estudiar todas las cuestiones que directamente interesan a la mejora o el bienestar de las clases obreras, tanto agrícolas como industriales, y que afectan a las relaciones entre el capital y el trabajo."

Esta comisión está considerada por muchos como el origen de la Administración del Trabajo de nuestro país, puesto que entre sus funciones tenía las de informar sobre las condiciones sociales y económicas de la clase trabajadora, y sobre cuestiones laborales (huelgas, salarios, trabajo de mujeres y niños), así como la elaboración de proyectos de ley y de las primeras estadísticas laborales.

El Instituto de Reformas Sociales

En 1903, con el RD de 23 de abril, se crea el **Instituto de Reformas Sociales**, que tendrá vigencia hasta 1920, cuando se crea el Ministerio de Trabajo. En su preámbulo consta lo siguiente:

[10] Aprobado por el Congreso, pero no por el Senado.

"se hace ya indispensable un organismo adecuado para perfilar y reparar los accidentes de trabajo y otras materias (...) desarrollar gradual y sistemáticamente nuestra legislación social y conseguir incorporar a la vida nacional lo que en ella se disponga (...)"

Y en su artículo 11:[11]

"...un Instituto de Reformas Sociales en el Ministerio de la Gobernación, que estará encargado de preparar la legislación del trabajo en su más amplio sentido, cuidar su ejecución organizando para ello los necesarios servicios de inspección y estadística, y favorecer la acción social y gubernativa en beneficio de la mejora o bienestar de las clases obreras."

Resulta curioso ver el diseño, tan avanzado para la época en ciertos aspectos de la configuración del Instituto, dado que, por ejemplo, contaba con la participación de representantes de obreros y patronos (claro antecedente de la participación institucional de los agentes sociales).[12] Francisco Largo Caballero formaba parte de la representación obrera, y Eduardo Dato, de la representación patronal.

Tal y como hemos visto, las competencias establecidas en el RD de Creación del Instituto de Reformas Sociales lo sitúan claramente como antecedente del Ministerio de Trabajo, que tardará aún unos cuantos años en crearse (hasta 1920).

En 1906 se crea la Inspección de Trabajo, que veremos en el apartado 1.5.

En 1920 se crea el Ministerio de Trabajo, parece que como consecuencia de la oleada de huelgas que hubo entre 1917 y 1920, y de la oposición de una parte de la patronal a la continuidad del Instituto de Reformas Sociales.[13]

Desde su creación hasta hoy, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actualmente) incorpora en su seno la Inspección de Trabajo, así como otros organismos en funcionamiento en ese momento.[14]

1.5. La creación y las diversas regulaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en España

La Inspección de Trabajo se crea en España en el año 1906 (Real Decreto de 1 de marzo), como respuesta de los gobiernos al incumplimiento sistemático de las primeras leyes de

---

11 *El Instituto de Reformas Sociales en los orígenes de la Inspección de Trabajo*. F. Rodríguez Sañudo, ya mencionado.

12 El órgano de participación estaba compuesto por "30 individuos, 18 de libre elección del gobierno, (...) seis por el elemento patronal y seis por la clase obrera". Art. 2 del citado RD de creación. Citado por Alfredo Montoya Melgar en: *El reformismo social en los orígenes del Derecho del Trabajo*. Revista MTAS, ya mencionada.

13 Varios autores señalan a Eduardo Dato, entonces ministro de la Gobernación, como precursor del Ministerio de Trabajo.

14 Instituto de Reformas Sociales e Instituto Nacional de Previsión, entre otros.

carácter laboral que entraron en vigor. El objetivo es vigilar el cumplimiento de tres leyes: la de trabajo de mujeres y menores (1900), la de accidentes de trabajo (1901) y la de descanso dominical (1904), ya citadas.

Desde su creación hasta hoy se han ido promulgando importantes leyes y se han firmado convenios internacionales, que han ido modificando y configurando la Inspección de Trabajo, tal y como la conocemos hoy. Por su importancia citamos los siguientes:

- **En 1907 se crea la Inspección de Emigración**, con inspectores "de interior, de puertos de embarque, de buque de puertos de escala, y puertos de desembarque".

- **En 1920 se crea el Ministerio de Trabajo**, en cuya competencia se incluye la Inspección de Trabajo, de carácter regional, que se convierte en provincial en 1932.

- **El 1921 se crea la Inspección de Seguros Sociales** para controlar el cumplimiento de la obligación de cotización al Retiro Obrero.

- **En 1932 se aprueba el Reglamento del Seguro de Accidentes**, cuyo control se encarga a la Inspección de Seguros Sociales, y la aplicación de las normas de prevención a la Inspección de Trabajo.

- **En 1939 se unifican la Inspección de Trabajo** y la Inspección de Inmigración (Ley de 15 de diciembre), que crean el **Cuerpo Nacional de la Inspección de Trabajo**.

- **En 1947 la Organización Internacional del Trabajo** (OIT) publica el Convenio n.º 81, sobre la Inspección de Trabajo en la industria y el comercio (BOE de 4 de enero de 1961).

- **En 1962 (Ley 39, de 21 de julio) se aprueba la Ordenación de la Inspección de Trabajo**.

- **En 1963 la Inspección de Trabajo se fusionó con la Inspección Técnica de Previsión Social** (la Inspección de Seguros Sociales), Ley 228/63, de 28 de diciembre.

- **En 1969 la Organización Internacional del Trabajo** (OIT) publica el Convenio nº 129 sobre la Inspección de Trabajo en la Agricultura (BOE de 24 de mayo de 1972). Este convenio, además de establecer las funciones básicas de la Inspección, insta a los países firmantes a la mejora del ordenamiento jurídico laboral.[15]

- **En 1997 se publica** la Ley 42/97, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.[16]

---

15 Ambos convenios de la OIT son firmados por España con un retraso considerable, especialmente el primero, en plena dictadura fascista.

16 Es decir, hasta 20 años más tarde de la instauración de la democracia en España, la Inspección se regía por una ley de la dictadura.

- **En 2000 se publica** el RD 138/2000, el reglamento que despliega la Ley 42/97.

La historia nos demuestra como, a lo largo del tiempo, las grandes luchas (y también las más modestas) del movimiento obrero por la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, y por conquistar derechos que lo hagan posible consolidándolos en la incorporación a la Ley, han tenido una fortísima incidencia en el nacimiento del Derecho del Trabajo y en la intervención del Estado en la regulación de las relaciones laborales.

Hoy como hace cien años, las leyes laborales necesitan un ámbito de la Administración que fiscalice su cumplimiento con capacidad de disuadir de su incumplimiento (capacidad punitiva). Hoy como hace cien años, este papel está asignado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y mantenerla útil y eficaz, adaptándola a los retos y problemas actuales del mundo laboral, es una apuesta política de primer orden.

II. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL HOY

La Inspección de Trabajo es un servicio público, que depende de la Administración Laboral (el Ministerio de Trabajo en el Gobierno del Estado y las consejerías de Trabajo en las comunidades autónomas), y su ámbito de actuación es el conjunto[17] del ordenamiento jurídico social y laboral, incluidos los convenios colectivos. Por lo tanto, su actuación es *generalista*[18] dentro de dicho ordenamiento jurídico.

Las funciones de la Inspección las podemos resumir en tres:

- Vigilancia y control de las normas laborales.
- Asistencia técnica a:
  - Empresarios y trabajadores
  - Entidades y organismos de la Seguridad Social
  - Órganos de la Administración Pública
  - Órganos judiciales
- Arbitraje, mediación y conciliación.

La Inspección está facultada para realizar una actuación integral, en todos los temas que son de su competencia, si así lo estima oportuno, independientemente de los hechos que se pongan en su conocimiento y de lo que se le solicite, a diferencia de los juzgados de lo social (que únicamente pueden pronunciarse sobre los hechos relatados en la demanda judicial).

La retirada de la denuncia no vincula a la Inspección de Trabajo, ya que técnicamente lo que hace el denunciante es poner en conocimiento la vulneración de la norma, independientemente de los beneficiarios de su restitución.

El objeto central de su función es instar al cumplimiento de la norma (igual que hace cien años), ejerciendo el papel de policía laboral.

Por lo tanto, la autoridad y la eficacia de su actuación para hacer cumplir la ley no se puede disociar de la facultad sancionadora,[19] absolutamente ligada al derecho administrativo sancionador, regulado en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) y en el RD 928/98, de 14 de mayo, sobre procedimiento sancionador, que creemos que debe actualizarse para que cumpla con su función disuasoria del incumplimiento de la normativa laboral.

---

17 Existen algunas especificidades concretas que son competencia exclusiva de los juzgados sociales.

18 A diferencia de otros países europeos, que tienen varias inspecciones en función de las materias.

19 Ésta lo es en formato de propuesta que debe ser ratificada por la autoridad laboral competente.

A medida que se han ido alcanzando conquistas de derechos laborales, consolidadas en la publicación de leyes y convenios colectivos, que en conjunto conforman el ordenamiento jurídico español en el ámbito laboral, el papel de la Inspección de Trabajo ha ido adquiriendo más importancia.

La Inspección de Trabajo se organiza como un único sistema para todo el Estado, con doble dependencia:

- La Administración general del Estado (Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales), de la que depende orgánicamente y en algunos casos funcionalmente.

- La Generalitat de Cataluña, con competencias funcionales y, en su caso, orgánicas,[20] para la función inspectora en todas las materias de trabajo que sean de su competencia; en el caso de Cataluña, todas, excepto la Seguridad Social. En determinados aspectos de las actuaciones administrativas sobre inmigración, la Administración central y la Generalitat de Cataluña están obligadas a coordinarse (artículo 138 del Estatuto de Autonomía de Cataluña).

Habrá que ver si el despliegue del Estatuto de Autonomía de Cataluña, en la competencia de la Inspección, comporta diferencias en las funciones señaladas más arriba.

La organización de la Inspección en el ámbito de la comunidad autónoma recae en la figura del director territorial, en quien confluyen las dos esferas administrativas (central y autonómica). El director territorial coordina las cuatro jefaturas provinciales.

La Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo (creada por convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y la Comunidad Autónoma de Cataluña, con fecha de junio de 1999) está compuesta por ambas administraciones. Su función es establecer los objetivos y programas de actuación anualmente o por el período que se acuerde, y las formas para su seguimiento. El director o directora territorial de Cataluña y la directora o director general de Relaciones Laborales de la Generalitat de Cataluña forman parte de la Comisión Territorial.

[20] Artículo 170.2 de la Ley 42/1997, y en el Estatuto de Autonomía de Cataluña.

III. REGULACIÓN LEGAL DE LA INSPECCIÓN

La Ley 42/1997, de 14 de noviembre, y el Reglamento de Ordenación y Funcionamiento (Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero), son las normas que regulan las funciones, competencias y actuaciones de la Inspección de Trabajo, que veremos a continuación.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la Ley que sustenta las actuaciones sancionadoras de la Inspección de Trabajo es la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), que veremos detenidamente en el apartado VIII del procedimiento sancionador.

La Inspección de Trabajo y de Seguridad Social ha estado huérfana durante muchos años de una regulación legal adecuada al sistema democrático, hasta el punto de que hasta el año 1997 se regulaba por una ley del año 1962.

3.1. La Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Esta ley procedió a unificar, ordenar y actualizar la dispersa normativa existente hasta entonces. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se configura en base a:

- La adecuación de la organización y el desarrollo de la función inspectora a los principios constitucionales del Estado de las autonomías, mediante la necesaria reestructuración funcional y territorial.

- La actualización de la función inspectora en relación con las necesidades sociales actuales y futuras, mediante la necesaria modernización.

- La necesaria consideración de la participación de los agentes sociales y, entre ellos, los sindicatos.

- El incremento de las garantías a los ciudadanos.

Más allá de estos elementos orientadores (que hay que tener en cuenta por su importancia) lo que nos interesa para nuestra práctica cotidiana es lo siguiente:

LAS FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son:

- Vigilancia y exigencia en el cumplimiento de normas legales, reglamentarias (leyes y reales decretos, decretos y órdenes ministeriales) y contenido normativo de los convenios colectivos.

- Asistencia técnica a empresas y trabajadores. La Inspección de Trabajo tiene entre sus funciones dar respuesta a consultas que les puedan plantear los empresarios y los trabajadores sobre cuestiones laborales y de Seguridad Social.

- Arbitraje, conciliación y mediación en conflictos colectivos, huelgas u otro tipo de conflicto laboral cuando lo soliciten y acepten las partes. La Inspección de Trabajo puede actuar, a solicitud de las partes trabajadora y empresarial, mediando, conciliando o arbitrando en conflictos de carácter laboral.

La asistencia técnica a empresas y trabajadores acompaña y complementa las funciones de vigilancia de la norma: la Inspección asesora a los agentes de las relaciones laborales, es decir, los destinatarios de las normas sociales, sobre cómo deben cumplirse dichas normas.

Aparte de dar asistencia técnica a las empresas y a los trabajadores, la Inspección de Trabajo también la da a otras entidades y organismos de la Administración (especialmente la Seguridad Social) y a los órganos judiciales, siempre en el ámbito de sus competencias.

En lo que respecta a las tareas de arbitraje, conciliación y mediación en conflictos, debe haber consentimiento por ambas partes. Hay que resaltar la incompatibilidad de estas funciones con las de la policía laboral cuando son ejercidas simultáneamente. Arbitraje, conciliación y mediación son tres vías de solución de conflictos laborales. En la primera, la solución del conflicto es dada por un tercero, que, a través de una resolución (denominada laudo), pone fin al conflicto. En los otros dos casos, la solución es autónoma y se da por un acuerdo entre las partes. El mediador o el conciliador se limitan a ayudar a las partes a llegar a este acuerdo, con facultades de propuesta en el primer caso.

LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

La Ley 42/1997 revisa y actualiza las funciones, facultades y deberes de la función inspectora, las medidas derivadas de la actividad o las necesarias colaboraciones de las administraciones implicadas en material laboral y de Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede actuar sobre las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas, y las comunidades de bienes, en la medida en que son sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas legales laborales y de la Seguridad Social.

Estas actuaciones se pueden producir, en el marco de sus competencias, en relación con las empresas, centros de trabajo, vehículos y medios de transporte, los puertos, aeropuertos, entidades y empresas colaboradoras de la Seguridad Social, y las sociedades cooperativas.

FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Las actuaciones de la Inspección de Trabajo se tienen que llevar a cabo, según los tipos de actuación de que se trate, por tres agentes: inspectores e inspectoras de Trabajo y Seguridad

Social, subinspectores y subinspectoras de Empleo y técnicos habilitados de los centros de seguridad y condiciones de salud en el trabajo de la Generalitat. Los dos primeros son funcionarios del Cuerpo de la Administración del Estado, y los técnicos habilitados lo son de la Generalitat de Cataluña.

Los inspectores de Trabajo y de Seguridad Social están facultados para:

- La libre entrada al centro de trabajo.
- Hacerse acompañar en las visitas por trabajadores, sus representantes y los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estimen necesario para el mejor desarrollo de la actuación inspectora.
- Practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba.
- Adoptar medidas cautelares.
- Adoptar medidas derivadas de la actuación.

3.1.1. Libre entrada y permanencia

Entrar libremente, en cualquier momento y sin previo aviso, en cualquier centro de trabajo (sin orden judicial, lo que, por ejemplo, la policía no puede hacer), con la excepción de instalaciones militares y de domicilio particular. Si el centro de trabajo es, además, el domicilio de la persona física, es imprescindible su consentimiento o una autorización judicial.[21]

La Ley establece que la Inspección de Trabajo **debe comunicar su presencia al empresario o persona inspeccionada, o a su representante** en el centro, a no ser que considere que dicha comunicación puede perjudicar sus actuaciones. La comunicación se realiza en el momento de la personación de la Inspección en la empresa, nunca antes.

Si el empresario no se encuentra en el centro de trabajo, la inspección debe realizarse igualmente.

La facultad de libre entrada y estancia implica también el derecho de entrada en cualquier momento del día o de la noche, puesto que el momento oportuno para la realización de la visita dependerá de la cuestión que se tenga que comprobar.[22]

---

[21] El artículo 18.2 de la Constitución española establece que el domicilio es inviolable, y que no puede realizarse ninguna entrada ni registro sin el consentimiento del titular o sin resolución judicial, excepto en el caso de delito flagrante. La LOITSS, en esta misma línea, establece que, para entrar en el domicilio de una persona física, habrá que obtener su **consentimiento expreso** o, en su ausencia, la **autorización judicial** oportuna.

[22] Si se trata, por ejemplo, de un asunto que afecta a los trabajadores de una fábrica de pan, lo más normal es que la visita se realice por la noche, que es cuando prestan servicio en general los trabajadores.

La visita puede realizarla un solo funcionario o varios, sin que ello modifique ni el contenido de la actuación ni las facultades de los actuantes.

3.1.2. Hacerse acompañar en las visitas por trabajadores, sus representantes, y por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estime necesarios para el mejor desarrollo de la actuación inspectora.

El inspector puede requerir la presencia de trabajadores, o de los representantes del personal, porque habitualmente pueden proporcionar información relevante sobre los hechos investigados (de los que, además, son frecuentemente los denunciantes). Además, puede requerir la presencia de técnicos de la empresa (generalmente, los técnicos de prevención), o comparecer en la empresa con ellos si están habilitados oficialmente: es normal, en este sentido, hacerse acompañar por técnicos del Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo de la Generalitat de Catalunya, sobre todo en la investigación de accidentes de trabajo.

Cuando la visita que se efectúa se refiere a las condiciones de seguridad y salud, el inspector **está obligado a comunicar su presencia a los delegados de prevención, o, en su ausencia, a los representantes de los trabajadores para que puedan acompañarle en la visita y formularle las observaciones que estimen oportunas**, salvo que considere que dicha comunicación puede perjudicar el éxito de sus actuaciones.

Es importante tener en cuenta que *el criterio operativo n.º 47/2006* (que encontraréis en los anexos), en el punto 3, establece que la facultad de hacerse acompañar en todas las visitas de la Inspección por los trabajadores, sus representantes y los técnicos de la empresa, **ha de ser considerada como una práctica ordinaria y habitual**, excepción hecha de que tal circunstancia ponga en peligro la eficacia de la actuación inspectora.

3.1.3. Practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba

Esta facultad incluye cualquier actuación de investigación que sea necesaria para la investigación. La ley enumera unas cuantas, pero no es exhaustiva. Entre estas medidas, destacan las siguientes:

- Requerir información al empresario o a los trabajadores, solos o ante testigos.

- Exigir la identificación de **cualquier persona** (sea o no trabajador de la empresa) que se halle en el centro inspeccionado, y la razón de su presencia en el mismo.

- Requerir la comparecencia, en el centro o en las oficinas públicas que se señale (normalmente las de la Inspección), del empresario, su representante, los trabajadores o cualquier otra persona incluida en el ámbito de actuación de la Inspección.

- Examinar, en el centro o en las oficinas públicas que se señale, cualquier documentación "con trascendencia en la verificación de la legislación del orden social". Esta documentación es variada: documentos de afiliación, alta y baja en la Seguridad Social,

documentos de cotización, documentos relacionados con la prevención de riesgos, etc. No tiene por qué tratarse sólo de documentación estrictamente laboral.[23] Tomar o sacar muestras de sustancias o materiales, hacer fotografías, vídeos, mediciones, levantar croquis y planos, etc. Este tipo de medidas requieren la notificación al empresario o a su representante. Incluye la obtención de copias de los documentos a que nos hemos referido anteriormente.

3.1.4. Adoptar medidas cautelares

Dirigidas a impedir la destrucción, la desaparición o la alteración de la documentación, siempre que no se causen perjuicios de difícil o imposible reparación o se violen derechos.

3.1.5. Adoptar medidas derivadas de la actuación

En cualquiera de las formas que establece el artículo 7 de la Ley de la Inspección de Trabajo, que veremos a continuación:

- Advertir o requerir, en lugar de iniciar un expediente sancionador, a quien sea responsable del cumplimiento de la legalidad; dicha advertencia o requerimiento sólo es posible si de la actuación empresarial no se derivan perjuicios directos para los trabajadores.

- Requerir a la persona responsable para que adopte las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa legal.

- Requerir a la empresa para que realice las modificaciones que sean necesarias en las instalaciones, el montaje o el método de trabajo para garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de salud y seguridad de los trabajadores.

- Iniciar el procedimiento sancionador mediante acta de infracción, acta de infracción por obstrucción, o requiriendo a las administraciones públicas; iniciar expedientes liquidatorios por deudas a la Seguridad Social.

- Promover procedimientos de oficio en materia de altas y bajas a la Seguridad Social.

- Promover procedimientos **de encuadre** de empresas y trabajadores en el Régimen de la Seguridad Social que les corresponda.

- Instar del organismo correspondiente la suspensión o el cese en la percepción de prestaciones económicas públicas, si se constata el incumplimiento de la norma legal.

[23] Por ejemplo, si un contrato de trabajo temporal vincula la duración a una obra encargada por un tercero, el contrato con este tercero puede ser relevante a efectos de comprobación, aunque se trate de un documento mercantil y no laboral.

- Instar al organismo administrativo competente la declaración de recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional ocasionados por falta de medidas de seguridad.

- Proponer recargos o reducciones en las primas de seguro de accidentes y enfermedades profesionales.

- Ordenar la paralización inmediata de los trabajos por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, por concurrir peligro grave e inminente.

- Comunicar al organismo competente los incumplimientos comprobados en la aplicación y el destino de las ayudas y subvenciones para el fomento de la ocupación, la formación profesional y la promoción social.

- Proponer la formulación de demandas de oficio ante la jurisdicción social.

Los subinspectores de Empleo y Seguridad Social

Los subinspectores de Empleo y Seguridad Social tienen atribuidas las funciones inspectoras de apoyo, gestión y colaboración con los inspectores, bajo la dirección y supervisión técnica del inspector responsable del equipo al que estén adscritos.

El artículo 8 de la Ley 42/97 establece que sus funciones son:

- Comprobación del cumplimiento de las normas en materia de empleo, contratación, acceso al empleo, fomento del empleo, bonificaciones y subvenciones, y percepción de las prestaciones y subsidio de desempleo.

- Comprobación del cumplimiento de las normas en materia de Seguridad Social: inscripción, afiliación, cotización, altas y bajas de trabajadores y percepción de las prestaciones de la Seguridad Social.

- Comprobación del cumplimiento de las normas en materia de trabajo de trabajadores extranjeros.

Las actas de infracción levantadas por los subinspectores deberán ser visadas por el responsable del equipo al que estén adscritos.

Las actas de liquidación deberán ser visadas por el Inspector responsable del equipo al que esté adscrito en los supuestos de falta de afiliación, alta o cuando existan diferencias de cotización a la Seguridad Social.

Los técnicos del Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo de la Generalitat de Cataluña

La Ley 54/2003, de 12 de diciembre, modificó en su momento la Ley de prevención de riesgos laborales, para reforzar la vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, adoptando, entre otras medidas, la de atribuir nuevos cometidos a los funcionarios públicos dependientes de las administraciones públicas que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, a los técnicos de los organismos que en materia de prevención existen en las comunidades autónomas o en la Administración General del Estado (en Cataluña, el Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo – CSCST).

El Real Decreto 689/2005, de 10 de junio, modifica los reales decretos 138/2000 y 928/1998 para dar cabida a las nuevas funciones de estos técnicos y al procedimiento que se crea para legitimar su intervención en el control de los incumplimientos, que hasta la fecha se limitaba al asesoramiento técnico a los inspectores/as.

Se trata de técnicos específicamente habilitados para estas funciones de control, cuyo ámbito de actuación se especifica en la citada norma y queda circunscrito a condiciones de trabajo materiales o técnicas y exclusivamente referido a:

- Características de locales, instalaciones, equipos, herramientas, productos o sustancias.
- Naturaleza de agentes físicos, químicos o biológicos y su concentración o nivel de presencia.
- Procedimientos para su utilización.
- Características y utilización de equipos de protección.
- Realización de reconocimientos médicos y su adecuación a protocolos específicos.
- Adaptación de puestos de trabajo.

Para la realización de sus funciones, se les otorgan facultades similares a las de los inspectores en cuanto a entrada y comprobaciones en los centros de trabajo.

El procedimiento de sus actuaciones exige siempre la existencia de un requerimiento indicando qué se debe subsanar y el plazo para hacerlo.

Cuando se constata que dicho requerimiento ha sido incumplido, los técnicos emiten un informe, a efectos de que, por parte de la Inspección, se practiquen las actas pertinentes, si procede. Los hechos que consten en el informe gozan de presunción de certeza, por lo que no es necesario una nueva visita de comprobación por parte del inspector/a.

Al inspector incumbe valorar si los hechos son constitutivos de infracción, en cuyo caso extenderá directamente acta de infracción, o si se requiere subsanación o ampliación del informe emitido, en cuyo caso la solicitará, o procederá al archivo del expediente si no considera procedente el acta de infracción. En caso de obstrucción, se procede de igual manera.

MATERIAS QUE NO SON COMPETENCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Es difícil enumerar aquí la variada casuística que, teniendo incidencia en las condiciones de trabajo, no es competencia de la Inspección de forma directa. En general hay que tener en cuenta que, como ya se ha dicho, la Inspección de Trabajo es competente en el control y la vigilancia de las normas de orden social, es decir, de aquellas que regulan condiciones de trabajo (incluida la prevención de riesgos laborales), de Seguridad Social, y de Empleo (incluido el trabajo de extranjeros en España).

Existen otras normas que inciden también en las condiciones de trabajo, pero que tienen un ámbito más general, como puede ser toda la normativa de salud pública y buena parte de la de industria. Estas normas no son controladas directamente por la Inspección de Trabajo, aunque puede ser que la Inspección deba tenerlas en cuenta en algún supuesto específico (por ejemplo, cuando su incumplimiento genera un riesgo o accidente de trabajo).

Algunos aspectos de las condiciones de trabajo, por mandato legal, no incumben a la Inspección de Trabajo: así sucede con las reclamaciones de clasificación profesional, que deben hacerse ante la jurisdicción social, y en las que la Inspección sólo interviene para emitir un informe preceptivo pero no vinculante.

Corresponden a los juzgados de lo social las reclamaciones de cantidad, las impugnaciones de sanciones disciplinarias, la interpretación de convenios colectivos (vía conflicto colectivo), la declaración de derechos, las reclamaciones de altas médicas indebidas, las reclamaciones de daños y perjuicios como consecuencia del contrato de trabajo, las reclamaciones por despido, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En ningún caso la Inspección es competente para actuar en denuncia de un sindicato contra otro, ni tampoco en denuncia de miembros del comité de empresa contra otros miembros del comité de empresa, incluidos presidente y secretario. La Inspección sí es competente para realizar actuaciones respecto a un sindicato en las obligaciones que como empleador pueda tener.

LA OBLIGACIÓN DE COLABORAR CON LOS FUNCIONARIOS DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN

Para el ejercicio eficaz de la función inspectora, es necesaria, en ocasiones, la colaboración de otros sujetos, personas físicas o jurídicas, sin cuya colaboración es difícil –a veces imposible– alcanzar el objetivo de la investigación.

Si un empresario deniega la entrada en el centro de trabajo, un trabajador rechaza dar su nombre, una empresa de trabajo temporal no aporta los contratos de puesta a disposición, etc., resulta bastante difícil lograr la verificación del cumplimiento de la normativa laboral. Asimismo, en el desarrollo de las funciones de inspección, resulta necesario muchas veces conocer datos o actuaciones de otros organismos públicos, ya sean administrativos o judiciales. Las actuaciones policiales o forenses en un accidente de trabajo mortal, por ejemplo, suelen ser muy relevantes para la investigación de ese mismo accidente que debe realizar la Inspección de Trabajo.

Es por ello que la Ley de la Inspección de Trabajo establece **obligaciones de colaboración** y, en determinados casos, sanciones en caso de incumplimiento de esa obligación.

Estas obligaciones de colaboración se refieren a:

1. Obligaciones de colaboración de **empresarios, trabajadores y representantes de ambos**:

    - Atender debidamente a inspectores y subinspectores.
    - Acreditar su identidad y la de quienes se encuentren en los centros de trabajo.
    - Colaborar durante la visita u otras actuaciones.
    - Declarar ante el funcionario sobre cuestiones que afecten a las comprobaciones inspectoras.
    - Facilitar la documentación e información necesaria.

2. Obligaciones de **otros sujetos responsables** del cumplimiento de las normas de orden social (por ejemplo, un servicio de prevención):

    - Se asimilan a los anteriores en cuanto a sus obligaciones de colaboración.

3. Obligaciones de **otras personas naturales o jurídicas** (aunque no sean el objeto de la actuación inspectora):

    - Determinadas actuaciones inspectoras necesitan, para poder llevarlas a cabo con éxito, datos que pueden ser aportados por personas distintas del sujeto directamente investigado: el servicio de prevención, un banco, un cliente, un suministrador, el propietario de una nave industrial que la tiene alquilada a una determinada empresa..., los ejemplos pueden ser múltiples.
    - Estas personas tienen la obligación de proporcionar toda clase de datos,[24] antecedentes o información con trascendencia para las actuaciones inspectoras,

[24] Es necesario que exista un requerimiento en forma de la Inspección para que se facilite dicha información, y que ésta no sea confidencial por haber accedido a ella como consecuencia de la prestación de servicios profesionales de asesoramiento, defensa o atención y prestación sanitarias.

cuando se deduzca de **sus relaciones económicas, profesionales, empresariales o financieras con terceros sujetas a la acción inspectora**.

- Esta obligación alcanza a entidades colaboradoras de los órganos de recaudación de la Seguridad Social y a entidades depositarias de dinero o fondos, en cuanto a la identificación de pagos realizados con cargo a las cuentas que se señalen; **sin que pueda alegarse, en estos casos, el secreto bancario**.

4. Obligaciones de las **administraciones públicas, juzgados y funcionarios públicos**:

- Administración tributaria: obligación de cesión de datos relevantes para la Inspección.[25]

- Entidades gestoras y colaboradoras y servicios comunes de la Seguridad Social: tienen la misma obligación que en el caso anterior, con las mismas limitaciones.

- Fuerzas y cuerpos de seguridad: tienen obligación de auxiliar a la Inspección y colaborar con ella en el desempeño de sus funciones.

- Juzgados y tribunales de lo social, civiles, penales, mercantiles y de violencia de género: obligación de facilitar datos que se desprendan de las actuaciones que conozcan con trascendencia para la función inspectora.

3.2. El Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

El Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que despliega la Ley 42/1997, se aprobó dos años después de la entrada en vigor de la Ley.

EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN Y LAS RESTRICCIONES A LA ACTUACIÓN INSPECTORA

El artículo 3 del reglamento establece supuestos especiales en la actuación de la Inspección de Trabajo y, en este sentido, hay que mencionar la siguiente circunstancia restrictiva:

Cuando la actuación de la Inspección de Trabajo se produce en relación con empresas que llevan a cabo sus actividades dentro de centros, bases o establecimientos militares, o en locales o instalaciones diplomáticas.

[25] Con las limitaciones derivadas del derecho a la intimidad de la persona y el secreto de correspondencia, el secreto del protocolo notarial y las informaciones facilitadas a las administraciones públicas con finalidad exclusivamente estadística.

Es posible que surjan problemas como consecuencia de la necesidad legal de seguir unas instrucciones dictadas conjuntamente por los ministerios de Defensa y de Trabajo.

En cualquier caso, se puede formular la denuncia ante la Inspección de Trabajo e insistir en la necesidad de que ésta lleve a cabo su trabajo de investigación e instrucción.

LA PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS DE ACTUACIÓN

Los artículos 29 y 30 del reglamento establecen la programación de objetivos para la acción inspectora mediante la elaboración de programas generales –estatales– y territoriales –autonómicos y provinciales. Esta participación sindical está regulada en el artículo 44.5 en materia de prevención de riesgos laborales y en la disposición primera del RD Ley 5/2006, que establece la constitución, en el ámbito estatal, de una comisión paritaria dependiente del Ministerio de Trabajo, donde los sindicatos y la patronal serán consultados y podrán hacer propuestas para la planificación de las actuaciones de la ITSS. Dicho decreto es la plasmación jurídica de los acuerdos en el marco del diálogo social de la Mesa de Empleo del 2006 (Acuerdo sobre crecimiento y mejora del empleo).

En el caso de Cataluña, la participación de los agentes sociales está prevista en el marco del Consejo de Relaciones Laborales de la Generalitat de Cataluña, pendiente de aprobación por el Parlamento catalán. El Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña se crea a raíz del Acuerdo estratégico para la internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana, firmado por el Gobierno de la Generalitat y los agentes sociales en 2005.

LA ORGANIZACIÓN TERRITORIAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO. ALGUNAS CUESTIONES QUE HAY QUE TENER EN CUENTA

La Inspección de Trabajo se organiza en jefaturas provinciales, que dirigen y ejecutan la actuación de la Inspección en todos los temas de su competencia, como ya se ha dicho, toda la normativa laboral y de Seguridad Social.

El artículo 33.3 del reglamento de la Inspección establece una excepción en la organización provincial con consecuencias importantes: "las actuaciones inspectoras sobre empresas o sectores con actividad en el territorio de más de una comunidad autónoma las podrá realizar la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo, (...), sin perjuicio de la colaboración y participación de las inspecciones provinciales, (...)"[26]

El artículo 58 del reglamento refuerza las competencias de la Dirección Especial en supuestos de empresas "con actividad en el territorio de más de una comunidad autónoma".

[26] La modificación introducida por el RD 1125/2001, de 19 de octubre, suavizó la formulación anterior, que obligaba a que dichas actuaciones se realizaran a través de la Dirección Especial.

Es decir, las actuaciones de la ITSS en empresas con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma se pueden realizar directamente desde Madrid, y no desde la jefatura provincial donde se haya presentado la denuncia, aunque en general, en la práctica, la actuación es llevada a cabo por la jefatura donde se ha presentado, después de un trámite administrativo –comunicarlo a la Dirección General de la Inspección. La facultad de actuar por parte de la Dirección General se aplica en actuaciones de control de obligaciones de la Seguridad Social y en materia de prevención de riesgos laborales, que afectan a toda la empresa (como la organización de la prevención).

Hacen falta, eso sí, criterios claros de actuación en empresas que tienen varios centros de trabajo situados en distintas provincias de una o varias comunidades autónomas con las mismas casuísticas de incumplimiento.

IV. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Con carácter general, los procedimientos administrativos pueden iniciarse de dos maneras: de oficio o a instancia de persona interesada.

Se inician de oficio los procedimientos cuando es la propia Administración la que determina que se inicien, y se inician a instancia de la persona interesada cuando es otra persona, que ostenta derechos o intereses legítimos, la que se dirige a la Administración para que actúe (obligando con ello a la Administración a resolver).

4.1. Actuación "de Oficio". Concepto

El artículo 13 de la Ley 42/1997, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, LOITSS), dice que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social "actuará de oficio siempre". ¿Qué significa esta expresión?.

La norma establece que la Inspección de Trabajo siempre inicia sus actuaciones de oficio, y de oficio impulsa todo el procedimiento hasta ponerle fin, incluso cuando su actuación responde a denuncias concretas.

Esta característica no es una especialidad del procedimiento de Inspección de Trabajo, sino que es propia de todos los procedimientos administrativos sancionadores (artículo 11 del RD 1398/1993, de 4 de agosto, Reglamento de Procedimiento para el Ejercicio de la Potestad Sancionadora).

Que la Inspección actúe de oficio no significa, sin embargo, que no pueda haber intervención de otros sujetos en el procedimiento, o que tales sujetos no ostenten determinados derechos e intereses en la actuación. Puede haberlos pero no pueden iniciar el procedimiento de inspección, ni impulsar las actuaciones de dicho procedimiento.

4.2. Origen de las Actuaciones de Oficio

El artículo 13 de la LOITSS, ya citado, aclara que la actuación de la Inspección puede desarrollarse como consecuencia "de orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa, o en virtud de denuncia". Vamos a estudiar a continuación cada una de estas formas.

4.3. La Denuncia

Es la comunicación a la Inspección de uno o más hechos que el denunciante estima que vulneran la legislación social y pueden constituir una infracción administrativa en el orden social.

Cualquier persona puede interponer una denuncia: no se precisa una legitimidad especial o una relación determinada con los hechos que se denuncian. A ello se refiere la ley al decir que "es pública la acción de denuncia del incumplimiento de la legislación de orden social".

Lo más frecuente es que sean los trabajadores afectados directamente por los hechos –o sus representantes legales–, los que presentan la denuncia. Aunque no siempre es así. Cualquier persona que conozca los hechos, al margen de su relación con ellos, puede formular la denuncia.

El hecho de formular la denuncia no otorga al denunciante ningún derecho en el procedimiento. El denunciante (artículo 13 de la ley) "no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación".

La denuncia debe incluir:[27]

- **Identificación del sujeto denunciado**. Normalmente se tratará de una empresa, aunque no es la única posibilidad. Se deben aportar todos los datos identificativos que se conozcan: la razón social, el nombre comercial en su caso, el domicilio y el centro de trabajo, la actividad; en definitiva, datos fundamentales para identificar al sujeto y desarrollar la actuación. El número de la Seguridad Social y el NIF, el volumen de la plantilla, etc., son datos que pueden resultar de utilidad si son conocidos por el denunciante.

- **Identificación del denunciante**. El denunciante tiene el deber de identificarse en la denuncia, y **no son admisibles las denuncias anónimas**, que no se tramitarán. Por tanto hay que hacer constar el nombre, apellidos y DNI del denunciante, así como su domicilio (puesto que puede ser citado para aclarar, ratificar o ampliar su denuncia) si es trabajador de la empresa denunciada, o si actúa como representante de los trabajadores.

  La identidad del denunciante está salvaguardada por el deber de **confidencialidad** (artículo 12 LOITSS), de los inspectores de Trabajo y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social, que no pueden revelar el origen de la denuncia, ni tan siquiera si su actuación es de oficio o por denuncia.

  Ahora bien, en la práctica es difícil que el empresario no conozca el origen de la denuncia aunque no sea de forma expresa. En general, sobre todo si el denunciante es representante legal de los trabajadores, no le importa que se conozca su identidad.

  En caso de que el denunciante no quiera (por la razones que sean) que se le identifique públicamente, aconsejamos que lo haga constar en la denuncia.

[27] No hay normas específicas sobre cómo debe redactarse la denuncia, aunque esto no significa que no deban guardar ciertas formalidades. Existen impresos para ello en todas las inspecciones provinciales, si bien el denunciante puede utilizar otros o crear la denuncia él mismo.

- **Hechos denunciados**. El denunciante debe hacer una relación escueta y clara de los hechos que denuncia. La mención de normas legales específicas en la denuncia no resulta necesaria. Pero es imprescindible que se describan los hechos con claridad, de forma que desde el inicio de la actuación el inspector de trabajo sepa qué se está denunciando. De poco sirve en la denuncia alegar que el empresario ha incumplido tal o cual precepto de una norma si no se hacen constar los hechos concretos que llevan a tal conclusión.

4.3.1. Denuncias que no se tramitan

El artículo 9.1. f) RD 928/1998, sobre el procedimiento sancionador, establece lo siguiente: "*No se tramitarán las denuncias anónimas, las que se refieran a materias cuya vigilancia no corresponde a esta Inspección, las que manifiestamente carezcan de fundamento o resulten ininteligibles, ni las que coincidan con asuntos que conozca un órgano jurisdiccional*."

- Las anónimas (como ya se ha dicho). Las denuncias deben estar debidamente firmadas por quien las formula, y dicha persona debe estar completamente identificada; en caso contrario, no se tramitarán.

- Las que se refieran a **materias cuya vigilancia no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. La Inspección tiene competencias sólo en el ámbito de la legislación social y de Seguridad Social.

  Por ejemplo: una norma sobre horarios comerciales no es competencia de la Inspección; sí lo es, en cambio, una norma sobre jornada laboral: en otras palabras, el horario de apertura de un establecimiento es ajeno a las competencias de la Inspección, pero no la jornada laboral de los trabajadores de ese mismo establecimiento.

- Las que **manifiestamente carezcan de fundamento**. La denuncia debe versar sobre hechos que puedan suponer incumplimientos de la legislación, no sobre presunciones o hechos que, de modo notorio, no constituyen incumplimiento alguno.

- Las que **coincidan con asuntos que ya estén en conocimiento de un órgano jurisdiccional**, cuando los mismos hechos se plantean ante la Inspección (porque suponen incumplimientos normativos) y ante la jurisdicción (porque existe una reclamación sobre un derecho lesionado que sólo el juez puede restituir).

Cuando exista una demanda a la jurisdicción social por un hecho concreto, la Inspección de Trabajo no puede actuar en relación con el mismo hecho (aunque haya iniciado las actuaciones previas a la demanda al juzgado) hasta que el juez no haya emitido resolución al respecto, y la sentencia haya sido declarada firme. Esto se debe al hecho de que la función de la Inspección es la vigilancia del cumplimiento de la norma (y la sanción administrativa que conlleve), mientras que la restitución de derechos que la misma vulneración de norma implique sólo es competencia del juez.

La imposibilidad de concurrencia de las actuaciones de la Inspección y de los juzgados de lo social se refiere a la fase de investigación de la Inspección del hecho denunciado. El juez, cuando lo considere oportuno, puede solicitar a la Inspección su auxilio para investigar determinados hechos relacionados con las demandas judiciales. En estos casos las actuaciones de la Inspección y del Juzgado son simultáneas y se complementan.

En la fase de tramitación del expediente sancionador, es decir, cuando la Inspección ya ha verificado el incumplimiento de la norma y propone la sanción, es posible que la actuación administrativa y la judicial se produzcan en paralelo: la Inspección de Trabajo tramita el expediente administrativo y un posterior expediente sancionador, y el juzgado de lo social tramita la reclamación efectuada por los trabajadores.

4.4. Inicio de las Actuaciones

Una vez recibida la denuncia, la Inspección de Trabajo inicia las correspondientes actuaciones de comprobación e investigación, para comprobar si concurren indicios suficientes de veracidad o exactitud.[28] A tal efecto, puede citar al denunciante para que aclare, ratifique o amplíe su denuncia. Con frecuencia, el inspector o inspectora actuantes citan a la empresa i a la representación de los trabajadores, en la fase de investigación.

Las actuaciones pueden desarrollarse sin necesidad de que intervenga el denunciante. En la práctica, sin embargo, si es parte interesada se le facilita la información de las actuaciones realizadas y se le comunica si se ha iniciado procedimiento sancionador.

Por lo tanto, es muy importante indicar en la denuncia que se desea tener conocimiento del resultado de las actuaciones de la Inspección.

Aunque no esté específicamente regulado, debe tenerse en cuenta que el denunciante está (o es) en muchos casos interesado en las actuaciones que vayan a adoptarse por la Inspección.[29]

Es por ello que en tales casos la comunicación de la Inspección al denunciante cuando éste es parte interesada (recordemos que la representación legal de los trabajadores lo es) debe ser amplia y detallada, incluyendo aquellos aspectos de la actuación que directamente le interesan.

---

[28] Art. 22 del RD 138/2000, de 4 de febrero, Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en adelante ROF ITSS.

[29] Por ejemplo, el trabajador que denuncia que no ha sido dado de alta en el sistema de Seguridad Social, denuncia un incumplimiento que le afecta directamente en las prestaciones a las que pueda tener derecho; el que denuncia la falta de protección de la máquina que utiliza habitualmente reclama por su salud y por su integridad física.

4.5. La orden superior

La Inspección es un sistema jerarquizado que desarrolla una actividad programada conjuntamente por la Administración General del Estado y la de las comunidades autónomas en la correspondiente comisión territorial, como ya se ha dicho.

Para la ejecución de esas actuaciones programadas, se formalizan las llamadas "órdenes de servicio",[30] que son emitidas por el jefe de la Inspección Provincial, el jefe adjunto, en su caso, o los jefes de las respectivas unidades especializadas en su área funcional.

La orden de servicio es el encargo concreto de una actuación a un inspector o equipo de inspección. Por la forma de organización de la Inspección, se transforma en orden de servicio todo expediente en el que sea necesario desarrollar una actuación inspectora, con independencia de su procedencia concreta.

4.6. Petición razonada de otros organismos

Los organismos que suelen pedir actuaciones de la Inspección son, normalmente, judiciales y de la Administración.

Entre los órganos judiciales, solicitan informes de la Inspección los juzgados de lo social, los juzgados de lo penal y los juzgados de lo mercantil

Fiscalía

Determinadas actuaciones de la Inspección, particularmente las relacionadas con la seguridad y salud laboral, pero no sólo éstas, son remitidas a la Fiscalía, en virtud de los acuerdos suscritos con el Ministerio Público. Se trata de actuaciones en las que pudiera haber indicios de delito, como sucede cuando se produce una paralización de actividades por parte de la Inspección, o en los supuestos de accidentes de trabajo mortales.

Las relaciones entre la Fiscalía y la Inspección de Trabajo se centran, básicamente, en la lucha contra la siniestralidad laboral, y se rigen por una Instrucción del año 2001 (104/2001). Esta instrucción establece que la Inspección remitirá a la Fiscalía las actas de infracción levantadas por infracción muy grave, o por infracción grave cuando haya incumplimiento reiterado de requerimientos previos o una conducta empresarial de incumplimiento sistemático. También se pueden remitir otros casos en los que se considere (a juicio del inspector actuante) que existen indicios de criminalidad.

[30] Art. 23 del Reglamento Ordenador de la Función Inspectora –ROF ITSS.

La Fiscalía por su parte ha de comunicar a los Jefe de Inspección y a la Autoridad Laboral si en los casos remitidos han iniciado diligencias penales o no, con la finalidad de continuar el expediente sancionador en este último caso (ya que si se inician diligencias penales el expediente sancionador se paraliza).

Como medidas complementarias y de seguimiento, la Instrucción establece la necesidad de reuniones periódicas entre los Jefes de Inspección y la Fiscalía.

Los juzgados de lo social solicitan informes sobre diversas materias, de entre las que destaca el informe sobre **clasificación profesional**.

La Inspección de Trabajo no es competente para resolver las cuestiones que se planteen en materia de clasificación profesional. Sin embargo, sí participa en el proceso, a través del informe que, con carácter obligatorio, emite en los procedimientos judiciales de clasificación profesional, regulados en el artículo 137 de la Ley de Procedimiento Laboral. Se trata de un informe emitido a solicitud del juez, que debe enviar a la Inspección la demanda y los documentos que la acompañen. El informe versa sobre los hechos invocados en la demanda y las circunstancias concurrentes relativas a la actividad del demandante, y debe ser realizado en el plazo de 15 días.

Los juzgados de lo penal están interesados en todas aquellas actuaciones de la Inspección en las que los hechos puedan ser también constitutivos de delito. En este ámbito, los informes solicitados con mayor frecuencia son los relativos a accidentes de trabajo, pero también los relativos a cesión de trabajadores, empleo de inmigrantes, etc.

Respecto a los **organismos administrativos**, las solicitudes de actuación provienen, generalmente, de organismos de la Seguridad Social (Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de la Seguridad Social), de los servicios públicos de empleo, normalmente por haber detectado indicios de infracciones o de fraude que requieren investigación y de la Autoridad Laboral (ERE).

4.7. Propia iniciativa

La Inspección de Trabajo puede actuar sin necesidad de orden de servicio: en cualquier momento y en relación con su ámbito de actuación. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social (no así los subinspectores de Empleo y Seguridad Social, ni los técnicos habilitados) pueden decidir actuar, sin que medie denuncia, orden o petición para hacerlo. Se trata de una facultad que tiende a agilizar las posibilidades de actuación cuando se observan indicios de infracción. Es normalmente el modo en que se actúa en relación con las obras de construcción.

V. LOS DISTINTOS MOMENTOS PROCESALES DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA

Desde el momento en que la Inspección de Trabajo tiene conocimiento de hechos que presuntamente suponen incumplimiento de algunas de las normas del derecho laboral, hasta la propuesta, en su caso, de sanción a la Administración local, la actuación inspectora pasa por varios momentos procesales:

- Investigación de los hechos para la verificación del cumplimiento o incumplimiento de la norma.

- Requerimiento, si se considera oportuno, para que el sujeto responsable (el empresario) cumpla, en un plazo concreto, lo indicado por la Inspección.

- Informe que relate la actuación inspectora y, en su caso, el grado de incumplimiento de determinada normativa laboral.

- Propuesta de sanción, con el levantamiento de acta de infracción, a la Autoridad Laboral competente (Generalitat o Ministerio de Trabajo).

5.1. La Investigación

Como ya se ha dicho, las actuaciones de la Inspección tienen como objetivo vigilar el efectivo cumplimiento de la normativa social y laboral. En su momento, la Inspección podrá iniciar un procedimiento sancionador a través del acta de infracción, pero para ello es necesaria la existencia de una fase previa de comprobación.

Formas de actuación

Estas actuaciones pueden realizarse de tres maneras distintas:[31]

1. Mediante **visita** a los centros o lugares de trabajo. Es la forma más típica de actuación de la Inspección. La ley habla de "**centros o lugares de trabajo**". Centro de trabajo, según el Estatuto de los Trabajadores (artículo 1.5) es "**la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la Autoridad Laboral**".

   Pero no todos los lugares en que se prestan servicios reúnen estas características.[32] Es por ello que la ley incluye también los "**lugares de trabajo**",[33] una noción mucho más amplia y que incluye todos los **espacios a los que el trabajador accede o puede**

---

31 Artículo 14 de la LOITSS.

32 Pensad en un vehículo de transporte, o en una calle de la ciudad donde presten servicios trabajadores tan variados como los de limpieza, mantenimiento de alumbrado o reparación de señales.

33 RD 155/04.

acceder con ocasión de su prestación laboral. La visita no requiere, como veremos, aviso previo a la empresa visitada.

2. Mediante **citación ante la Inspección**. Es cuando se requiere a alguien para que comparezca ante la Inspección de Trabajo para declarar o aportar documentación.

   En la citación se advierte al obligado, normalmente la empresa, de que la falta de comparecencia constituye un acto de obstrucción a la labor inspectora, sancionable de acuerdo con la ley. Es frecuente efectuar la citación cuando se concluye la visita y sea necesario continuar las actuaciones a través de la revisión de documentación o de la comparecencia de algún sujeto no presente en la visita.

3. Mediante **expediente administrativo**. Se lleva a cabo cuando, por el contenido de la actuación de que se trate, no se precisa visita para comprobar los hechos ni citación para obtener declaraciones o documentos, ya que todo lo necesario para la actuación se halla en el propio expediente (muy a menudo mediante documentación oficial).

Participación de sindicatos y representantes de trabajadores en la investigación

Ya se ha dicho que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce a los delegados de prevención la **facultad de acompañar a los inspectores de Trabajo** en sus visitas y verificaciones, y correlativamente establece la obligación del inspector de comunicarles su presencia.[34]

Los delegados de prevención ostentan asimismo el **derecho a formular observaciones** al inspector o inspectora, y el **derecho a ser informados del resultado de la visita y de las medidas adoptadas** como consecuencia de dicha visita. Este triple derecho corresponde a los representantes ordinarios cuando no existen o no están presentes los delegados de prevención.

En contraste con esta regulación detallada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la LOITSS únicamente establece la facultad del inspector o inspectora de convocar (o no) a la representación legal de los trabajadores durante sus visitas.

Hay que tener en cuenta que la Inspección, aunque actúe estrictamente desde la perspectiva del cumplimiento o incumplimiento de la normativa laboral, acaba decidiendo sobre el ejercicio, vulneración o reconocimiento de derechos de los trabajadores. Una modificación de condiciones, el exceso de jornada, la aplicación de un plus, etc., son cuestiones en las que el cumplimiento de la norma afecta directamente a los derechos de aquellos cuyas condiciones de trabajo dependen de la norma en cuestión, y la actuación de la Inspección puede condicionar o facilitar el ejercicio de esos derechos.

[34] Art. 36 y 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De ahí que resulte fundamental que la representación de los trabajadores comparezca en cuanto conozca la existencia de una actuación inspectora que pueda afectar al colectivo que representa. Y, por supuesto, que la Inspección reclame su presencia en sus visitas a los centros[35], tal como sitúa el citado criterio operativo 47/2006.

5.2. Duración de las actuaciones de la Inspección

El artículo 8 del RD 928/98, de 14 de mayo, establece los límites de la duración de las actuaciones de la Inspección de Trabajo en varios supuestos. Hay que saber lo siguiente:

- Las actuaciones de la Inspección, una vez iniciadas (por visita, citación...), no se pueden prolongar más de 9 meses continuados, siempre que las posibles dilaciones no sean imputables al sujeto (empresa) investigado.

- Las actuaciones comprobatorias de la Inspección no se pueden interrumpir por un período superior a 3 meses, excepto en aquellos casos en que la interrupción no sea imputable a la Inspección: por ejemplo, cuando se abre un período de mediación por parte de la Autoridad Laboral, o en el caso de que la responsabilidad de la interrupción sea del sujeto investigado.

  En el caso de que estos límites (sin concurrencia de las excepciones indicadas) sobrepasen la actuación de la Inspección, decae la posibilidad de extender acta de infracción. No obstante, siempre que la infracción no haya prescrito, se pueden iniciar nuevas actuaciones de comprobación. Las actuaciones caducadas tienen la consideración de antecedentes.

35 Con las excepciones a las que hemos aludido, de rara concurrencia (que la presencia de los representantes pueda perjudicar a la eficacia de la actuación).

VI. CONSECUENCIAS DE LA ACTIVIDAD INSPECTORA

Una vez concluidas las actuaciones pertinentes de comprobación, el inspector finaliza su actuación adoptando la decisión que estime adecuada. Esta decisión se traduce, o puede traducirse, en una serie de documentos, con los cuales concluye la actuación inspectora y, en su caso, se abren nuevas vías de actuación administrativa, como puede ser el procedimiento sancionador o el procedimiento de liquidación de cuotas a la Seguridad Social, o el de recargo de prestaciones. Hay que tener en cuenta que el criterio operativo n.º 47/2006 establece la posibilidad de que el inspector o inspectora actuante informen verbalmente a la representación sindical sobre lo constatado en la misma visita al centro de trabajo, sin perjuicio de las propuestas por escrito que considere que requiere la actuación (requerimiento, informe, acta de infracción).

Vamos a detallar a continuación algunas de estas actuaciones y los documentos de soporte.

6.1. El Informe

Todas las actuaciones de la Inspección se documentan a través de un informe, cuya extensión dependerá de las comprobaciones realizadas o de las actuaciones que se adopten. En algunas actuaciones, el informe es el único resultado de la Inspección, incluso el único que cabe esperar de ésta (por ejemplo, en las actuaciones en materia de clasificación profesional o en los expedientes de regulación de empleo). En otras, el informe describe las comprobaciones realizadas y las medidas adoptadas, con lo cual puede complementarse con actas de infracción, actas de liquidación, etc.

Los informes de la Inspección no son vinculantes ni para el juez ni para la Autoridad Laboral.

Los informes que la Inspección emite como parte de sus funciones y competencias generales son:

1. **Generales**, derivados de las denuncias, que se dirigen a los interesados en la actuación inspectora.

2. **De accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**. La Inspección investiga, al menos, la totalidad de los accidentes graves, muy graves y mortales, así como todos los accidentes de trabajo que afecten a menores, independientemente de su grado de gravedad. Como consecuencia de esta investigación, debe emitir un informe sobre las causas del accidente, y sobre si existieron infracciones a la normativa de prevención de riesgos laborales que motivaron el accidente. Este informe adquiere especial relevancia en los siguientes casos:

    - En los casos en los que intervienen órganos jurisdiccionales (de lo penal o de lo social).

- En los casos en que se reclame o se proponga un recargo en las prestaciones derivadas del accidente ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3. **Sobre clasificación profesional.** En el apartado "Petición razonada de otros órganos" ya se han explicado las circunstancias en las que se emite dicho informe. (página 38)

4. **Sobre expediente de regulación de empleo (ERE).** Se trata de lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a los despidos colectivos. La Autoridad Laboral debe solicitarlo con carácter obligatorio al inicio del expediente, y debe emitirse en el plazo de 10 días. Debe versar sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros elementos resulten necesarios para emitir resolución de forma motivada.

5. **Ordinarios o internos**, que se dirigen normalmente a la Jefatura de la Inspección si no existe otro organismo que haya solicitado la actuación. El informe comprende las actuaciones realizadas y las medidas derivadas de éstas.

   Dentro de los informes ordinarios, por las repercusiones posteriores, destaca el informe sobre la **cesión ilegal de trabajadores**, el fraude a la contratación, etc.

   En el caso de la cesión ilegal de trabajadores, es particularmente importante que el informe de la Inspección de Trabajo detalle qué circunstancia concreta de organización del trabajo concurre en cada uno de los trabajadores afectados por la cesión ilegal, y que se identifique a cada uno de los trabajadores, con la finalidad de que éstos, en el caso de no formularse demanda de oficio por parte de la Autoridad Laboral, puedan interponer demanda por cesión ilegal al juzgado de lo social. Es facultad del juez considerar como hechos probados el relato del informe de la Inspección, y casi siempre se le da dicha consideración.

   El informe de la Inspección de Trabajo que no conlleve propuesta de sanción –acta de infracción–, en la medida en que la Inspección ha considerado que la empresa no ha cometido ningún tipo de infracción laboral, no se puede recurrir ante ningún órgano administrativo, ni siquiera ante la misma Inspección de Trabajo.

   En el capítulo XI, dedicado a los criterios para la actuación sindical se hacen algunos comentarios sobre cómo enfrentarse a dicha circunstancia o cómo evitarla.

6.2. El requerimiento

Por sí mismo, el requerimiento es la constatación de un incumplimiento de la norma en el grado en que considere la Inspección de Trabajo; normalmente la Inspección de Trabajo indica un plazo para el cumplimiento de la norma incumplida en el mismo requerimiento.

Es un acto de prevención, a través del cual se pretende reponer la legalidad vulnerada.

La Ley de la ITSS habla del requerimiento en tres apartados distintos del artículo 7 y se refiere a realidades semejantes pero también distintas.[36]

El primero se refiere a la facultad de la Inspección de "**advertir y requerir** al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores". Como vemos, esta advertencia o requerimiento tiene dos notas características:

- Es alternativa al procedimiento sancionador: se requiere en lugar de sancionar.

- Sólo puede referirse a supuestos en los que no puedan derivarse perjuicios directos para los trabajadores.

Los requerimientos de normalización de trabajadores extranjeros sin permiso de trabajo que la Inspección fue extendiendo durante el proceso de normalización abierto entre el 7-2-05 y el 7-5-05 pertenecen a esta categoría: se practicaron como alternativa a la sanción, y no suponían perjuicio para el trabajador, sino más bien todo lo contrario, ya que lo que perseguían era precisamente su regularización.

El segundo, el artículo 7, se refiere a la facultad de "**requerir** al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa, incluso con su justificación ante el funcionario actuante".

En este segundo caso, la ley no presenta ya el requerimiento como una alternativa a la sanción, lo que hace pensar que son compatibles. Parece que la ley pretende extender el régimen regulador de los requerimientos de seguridad y salud laboral (de los que hablaremos a continuación) a todos los demás campos de actuación de la Inspección. Es decir, establecer un régimen de prevención, de cara al futuro, de posibles incumplimientos, con independencia de que la sanción de las infracciones ya se haya producido. Con estos requerimientos se pretende solventar una situación de incumplimiento para que no se perpetúe o repita.

El tercero al que alude la ley es la forma más frecuente de actuación por esta vía: el **requerimiento de seguridad y salud**. En concreto, prevé la facultad de "requerir al empresario a fin de que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores". Se trata del mismo requerimiento que regula el artículo 43 de la Ley de prevención de riesgos laborales en forma más extensa. Sus rasgos fundamentales son los siguientes:

- Su origen es la **constatación de una infracción** en materia de prevención de riesgos laborales, y es **obligatorio** en todos los casos en que esto suceda, salvo que proceda la paralización de actividades, de la que hablaremos más adelante.

[36] Del requerimiento para la liquidación de cuotas a la Seguridad Social hablaremos en el apartado específico de expedientes liquidadores.

- Es compatible con el inicio de un procedimiento sancionador.
- Se hace por **escrito**, normalmente en el Libro de Visitas.
- Debe **comunicarse a los delegados de prevención**.

Los requerimientos no son actos recurribles. Su obligatoriedad no se basa en la autoridad del funcionario que lo formula, sino en la normativa que justifica el requerimiento que se formula. El requerimiento no es una resolución administrativa, ni un acto que termine el procedimiento o produzca indefensión.

Señalaremos, por último, que el incumplimiento del requerimiento constituye un posible agravante (aumento) de las sanciones administrativas que puedan proponerse por los mismos hechos que han motivado el requerimiento, tal y como se establece en la LISOS. Si la Inspección ha requerido al empresario para que adopte una determinada conducta (proteger una máquina, por ejemplo), y, transcurrido el plazo otorgado, esa conducta no se ha producido, la sanción que se proponga vendrá agravada por esa circunstancia.

Es decir, existen requerimientos que son simultáneos a la extensión de un acta de infracción (por ejemplo, la falta de protección de una máquina que produce un riesgo o un accidente) y que fijan plazo para su cumplimiento. Si dicho requerimiento se incumple, la Inspección puede sancionar con el agravante previsto en la LISOS.

Y existen otros requerimientos que, de cumplirse, son alternativos a la sanción.

6.3. La paralización de la actividad ordenada por la Inspección

De modo amplio, esta facultad se regula en el artículo 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y está prevista para los supuestos en que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por riesgo grave e inminente hay que entender, de acuerdo con el artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aquel "que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores".[37]

El objeto de la paralización es la actividad que produce el riesgo, y exclusivamente esa actividad. Puede ser un puesto de trabajo concreto, una sección, una línea o todo un centro de trabajo: depende de la amplitud del riesgo de que se trate.

---

[37] Cuando se trata de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud, no es necesario que estos daños se materialicen de forma inmediata (pensemos, por ejemplo, en la exposición al amianto, cuyos efectos tardan en manifestarse), sino que lo que debe resultar probable que se materialice es la misma exposición a los agentes de la que puedan derivarse los daños graves.

La paralización de actividades tiene una múltiple naturaleza:

- Es una **obligación empresarial** en los supuestos de riesgo grave e inminente para la salud o la integridad física, establecida en el artículo 21.1.b) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Es un **derecho del trabajador**, en el mismo supuesto, según el apartado 2 del mismo texto.

- Es una **facultad de los representantes de los trabajadores**, cuando el empresario no cumple con su obligación (artículo 21.3, Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

- Por último, es una de las **facultades reconocidas a la Inspección de Trabajo** cuando aprecie que concurre la circunstancia de riesgo grave e inminente.

La paralización debe comunicarse a la empresa responsable y realizarse por escrito. La empresa, a su vez, debe ponerla en conocimiento de los afectados (para que procedan inmediatamente al cese de la actividad), del Comité de Seguridad y Salud, del delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes de los trabajadores. **De esta notificación debe darse cuenta al inspector de Trabajo**.

A su vez, el inspector da traslado de la paralización a la Autoridad Laboral, de forma inmediata. La empresa puede impugnar la paralización ante ésta en el plazo de tres días hábiles. La impugnación debe resolverse en el plazo de veinticuatro horas.

La impugnación de la paralización no implica su suspensión, es decir, que deba reiniciarse el trabajo. El empresario está obligado a paralizar la actividad desde el momento en que recibe esta orden del inspector, con independencia de que la impugne.

Del mismo modo, la empresa puede levantar la paralización en el mismo momento en que solvente las deficiencias que dieron lugar a dicha paralización, sin esperar a que sea el propio inspector el que autorice la reanudación de la actividad. En tal caso, sin embargo, debe comunicárselo, a efectos de comprobación. En otro caso, es sólo el inspector el que tiene las facultades para levantar la paralización.

Como puede observarse, la paralización es una medida preventiva y no sancionadora: lo que persigue es que cese una situación de riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Es por eso mismo que resulta plenamente **compatible con la sanción** de la infracción detectada.

6.4. Acta de Infracción

Es la propuesta documentada de sanción al sujeto responsable –la empresa– por un incumplimiento de la normativa legal o convencional tipificado como infracción, y realizada basándose en los hechos comprobados por el inspector o recogidos en el informe realizado

por los técnicos habilitados para funciones de comprobación. Los hechos comprobados directamente por la Inspección de Trabajo tienen presunción de certeza. Eso significa que los hechos descritos en un acta de infracción que han sido comprobados directamente por parte del inspector/a, subinspector/a o técnico/a habilitado/a, constituyen prueba por si mismos y se consideran ciertos, excepto que se demuestre lo contrario. Es decir, se traslada al sujeto responsable (la empresa) la carga de probar que lo que dice el acta de infracción no es cierto.

Esta presunción sólo se aplica a los hechos directamente constatados por el funcionario, no a sus valoraciones o conclusiones, ni a los hechos que no han sido objeto de constatación directa.

En el acta de infracción deben constar, expresamente, las siguientes circunstancias:

- El **incumplimiento** de una norma específica (Estatuto de los Trabajadores, Ley sobre Empresas de Trabajo Temporal, de contratación temporal, de Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, convenio colectivo, etc.).

- La tipificación que la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS, RDL 5/2000) prevé para este incumplimiento.

El acta debe incluir:

- Identificación del sujeto infractor.
- Hechos comprobados y medios de comprobación.
- Norma o precepto vulnerado.
- Tipificación y cualificación.
- Sanción propuesta, graduada y cuantificada.
- Órgano competente para resolver y plazo para alegaciones.

En el capítulo VIII, trataremos el tema con mayor extensión, al referirnos al procedimiento sancionador, que se inicia, precisamente, con el acta de infracción.

6.5. Expedientes de liquidación de cuotas

Previamente, es necesario explicar el funcionamiento de nuestro sistema de Seguridad Social. Con carácter general podemos afirmar que todo trabajador (con algunas excepciones relativas a determinados colectivos profesionales), ya lo sea por cuenta propia o ajena, debe estar afiliado a la Seguridad Social y dado de alta en uno de sus regímenes.

En el régimen general, que es el que agrupa a la mayor parte de los trabajadores por cuenta ajena, estas obligaciones (afiliación y alta) corresponden a la empresa, e implican a su vez la obligación de cotizar por los trabajadores contratados, es decir, la obligación de ingresar

todos los meses una determinada cantidad de dinero como contribución al sistema de Seguridad Social.

Esta cantidad de dinero se denomina cuota, y se compone de dos sumandos: la aportación de la empresa y la aportación del trabajador. Ambas aportaciones las ingresa la empresa, que descuenta al trabajador su aportación de los salarios que le paga.

La cuantía que se debe ingresar, por otra parte, es el resultado de aplicar un determinado porcentaje (denominado tipo) sobre los salarios percibidos por el trabajador (base de cotización).

La falta de alta a la Seguridad Social coloca al trabajador en situación de absoluta desprotección a la hora de percibir prestaciones. Como además estas prestaciones se perciben en función de las bases de cotización, la falta de cotización o la ocultación de salarios reales para cotizar por bases de cotización inferiores a las debidas, determina la percepción de prestaciones inferiores a las que corresponderían realmente. Ello hace necesario el establecimiento de sistemas de control de la correcta afiliación y cotización de los trabajadores.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dentro de sus funciones, incluye también la realización de expedientes liquidatorios de deudas por cuotas a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta.

Estos expedientes son de tres tipos: la propuesta de liquidación, el acta de liquidación y el requerimiento de pago de cuotas. Se trata, en todos los casos, de actos documentados en los que se concreta una deuda de la empresa de las que recauda la Tesorería General de la Seguridad Social.

6.5.1. Propuesta de liquidación

Está prevista para los siguientes supuestos:

- Falta total de cotización respecto de trabajadores dados de alta, en el caso de que la empresa no haya presentado los documentos de cotización en el plazo reglamentario.

- Falta de cotización por trabajadores dados de alta que no figuren en los documentos de cotización, aunque se hayan presentado dentro del plazo reglamentario.

En la propuesta debe figurar necesariamente:

- Identificación del sujeto obligado –la empresa.
- Periodo de liquidación.
- Circunstancias del descubierto. Motivos que han causado el acta de liquidación.
- Número e identificación de los trabajadores afectados.

- Forma en que se efectuó la comprobación inspectora (visita, citación, comprobación documental, etc.).
- Bases de cotización y tipos aplicables.
- Recargo por mora.
- Importe total de la liquidación.
- Firma del inspector o subinspector actuante.

6.5.2. Acta de liquidación

Está prevista para las deudas con la Seguridad Social originadas en los siguientes supuestos:

- Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los regímenes del sistema de Seguridad Social.

- Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta, cuando no resulten directamente de los documentos de cotización presentados.

- Derivación de responsabilidad del sujeto obligado al pago. Es decir, cuando se imputa a un nuevo sujeto la deuda de otro en virtud de las obligaciones y responsabilidades reguladas normativamente, por ejemplo en el caso de las subcontratas de actividad propia, tal y como establece el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

Los requisitos que debe reunir el acta de liquidación son los siguientes:

- Determinación del Régimen de Seguridad Social[38] de aplicación.

- Datos identificativos del sujeto o sujetos responsables.[39]

- Hechos comprobados por la Inspección, elementos que refuercen la posición de la Inspección y medios empleados para la comprobación.

- Disposiciones infringidas y preceptos vulnerados (normas específicas y/o criterios jurisprudenciales establecidos por los tribunales de justicia).

- Datos utilizados para calcular el débito: periodo, relación de trabajadores afectados con su grupo de cotización, bases y tipos de cotización, etc.

- Importe total, recargo por mora y suma de ambos importes.

---

38 El más importante y común es el régimen general, pero a su lado se sitúan algunos regímenes especiales (como el agrario, el de trabajadores autónomos o el del mar).

39 Si existe responsabilidad solidaria o subsidiaria, se hará constar dicha circunstancia y el motivo de esta responsabilidad, así como todos los datos identificativos de los sujetos solidariamente y subsidiariamente responsables.

- Entidad que cubra las contingencias profesionales (el INSS o una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).
- Indicación de si se practica acta de infracción por los mismos hechos.
- Firma del inspector o subinspector y, en este último caso, visado del inspector.
- Indicación de la posibilidad de alegaciones y órgano ante el que deben presentarse.
- Fecha del acta.

El acta de liquidación se notifica al sujeto o sujetos responsables, pero también a los trabajadores interesados, que pueden formular alegaciones en las mismas condiciones que el sujeto responsable del pago.

6.5.3. Requerimiento de pago de cuotas

Esta figura constituye una medida alternativa a cualquier otro expediente liquidatorio, y busca, precisamente, el ingreso efectivo de aquellas deudas por cuotas a la Seguridad Social o conceptos asimilados que la Inspección detecte en el curso de sus actuaciones.

Se plasma en un requerimiento que se realiza mediante diligencia en el Libro de Visitas o en un escrito ordinario. En este requerimiento (que no es distinto a los requerimientos que hemos visto más arriba en cuanto a su naturaleza), se hacen constar los elementos sustanciales de la deuda, el plazo para su ingreso efectivo, y la obligación de justificación documental ante el inspector actuante.

En este caso, no cabe iniciar procedimiento sancionador, que sólo procede en el caso de que el sujeto responsable (empresa normalmente) incumpla el requerimiento efectuado.

6.6. El recargo de prestaciones

Es una figura especial de nuestro derecho, prevista para aquellos supuestos en que un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tiene su origen en una infracción en materia de prevención de riesgos laborales.[40]

En estos casos, las prestaciones económicas derivadas de ese accidente o enfermedad pueden incrementarse entre un 30 y un 50%, siendo la responsabilidad del pago del empresario infractor, directamente, sin que pueda asegurarla, compensarla o transmitirla.

[40] Ya sea porque las máquinas, las instalaciones o los puestos de trabajo no reúnen los requisitos reglamentarios, los tenga inutilizados, o porque no se hayan cumplido las normas generales o particulares de seguridad laboral o la adecuación personal a cada trabajo.

La Inspección tramita la propuesta de recargo al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), correspondiéndole la resolución a éste último y siendo recurrible tal resolución ante la jurisdicción social.

El objetivo del recargo tiene un aspecto sancionador para la empresa, ya que el infractor no puede asegurar esta responsabilidad. Pero a la vez es también indemnizatorio (para el trabajador o los beneficiarios de la prestación), que se traduce en una cuantía económica que recibe el titular de la prestación.

La propuesta de recargo no excluye la aplicación del acta de infracción. La Ley General de la Seguridad Social, que lo regula en su artículo 123, establece que el recargo es compatible con otras responsabilidades de todo orden, incluidas, por tanto, las administrativas.

6.7. Los procedimientos judiciales de oficio

Las actuaciones de la Inspección pueden originar procedimientos judiciales de oficio en determinados casos. Son los regulados en los artículos 146 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral. Los supuestos regulados son los siguientes:

- Certificación de las resoluciones firmes que dicte la Autoridad Laboral derivadas de actas de infracción en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados.

- Comunicación de la Autoridad Laboral cuando cualquier acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo haya sido impugnada por el sujeto responsable (empresa) basándose en alegaciones y pruebas que puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora.

- Comunicación de la Autoridad Laboral cuando el acta se haya impugnado en base a alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido a la jurisdicción social, siempre que dicha acta verse sobre alguna de las siguientes materias:

    - Tiempo de trabajo.
    - Modificación de las condiciones sustanciales de trabajo.
    - Condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo.
    - Vulneración de los derechos reconocidos a los trabajadores en el artículo 4 del ET.
    - Cesión ilegal de trabajadores.
    - Actos del empresario contrarios al respeto de la intimidad y dignidad del trabajador.
    - Discriminación de cualquier tipo.

VII. LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO FRENTE A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN SU ACTUACIÓN COMO EMPRESA

Aunque la Administración Pública está sometida también a las actuaciones de la Inspección de Trabajo, las actuaciones en este ámbito presentan peculiaridades que es necesario resaltar.

En primer lugar, debe señalarse que, dado que la legislación fiscalizada por la Inspección de Trabajo es la legislación laboral (en sentido amplio), y ésta sólo se aplica a las relaciones laborales, debe excluirse del ámbito de actuación inspectora la relación entre las administraciones públicas y sus funcionarios y trabajadores cuya relación no sea laboral (en concreto, el personal estatutario).

Obviamente, para el personal laboral de la Administración Pública, al que se le aplica el Estatuto de los Trabajadores, la actuación de la Inspección de Trabajo es la misma que para el conjunto de las empresas privadas.

7.1. El procedimiento especial de actuación en relación con la administración pública en materia de riesgos laborales

La exclusión de la actuación de la ITSS para el personal funcionario de la Administración, tiene una importante excepción: la prevención de riesgos laborales. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales incluye expresamente a funcionarios y demás personal al servicio de las administraciones dentro de su ámbito de aplicación, confiriéndose competencias de control a la Inspección de Trabajo.

Pero la propia Ley establece, en su artículo 45.1, que las infracciones de las administraciones (tanto respecto del personal laboral como del funcionario) serán objeto de responsabilidad a través de un procedimiento especial. Este procedimiento, por lo que respecta a la Administración general del Estado, es objeto de regulación a través del RD 707/2002, de 19 de julio (BOE del 31).

Los elementos básicos de este procedimiento son los siguientes:

- Se excluye la sanción económica, sobre la base del principio de que la Administración no puede sancionarse a sí misma.

- Se excluye a los centros y establecimientos militares.

- Se excluye la denuncia como fuente de la actuación, sustituida por la “petición de los representantes del personal”, que deberá ser acompañada por la relación de actuaciones realizadas por los delegados de prevención ante la jefatura del centro administrativo correspondiente.

- Las actuaciones se desarrollan de modo normal, pero si se detectan irregularidades o incumplimientos, no procede acta de infracción, sino "propuesta de requerimiento" sobre las cuestiones planteadas en materia de prevención, con indicación de las irregularidades detectadas, las medidas de subsanación, y el plazo para llevarlas a cabo.

- Esta propuesta de requerimiento se traslada a la unidad administrativa inspeccionada, el órgano que ordenó la actuación y los representantes del personal. Éstos y la unidad administrativa inspeccionada disponen de un plazo de 15 días para formular alegaciones. Si no se formulan, la propuesta pasa a ser definitiva, y debe procederse a la subsanación, que se comunicará al inspector o inspectora que haya realizado la actuación.

- En caso de formularse alegaciones, el inspector actuante, a la vista de dichas alegaciones y de los informes técnicos que estime pertinentes, podrá efectuar requerimiento definitivo, que comunicará a la unidad inspeccionada y a los representantes del personal.

- Si no se cumple el requerimiento, se le da traslado al delegado del Gobierno o a la autoridad central de la ITSS, según se trate de órganos territoriales o centrales de la Administración. Este órgano eleva su propuesta al subsecretario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que la traslada al subsecretario del Ministerio que corresponda al órgano inspeccionado, que, si está conforme, ordenará que se lleven a cabo las medidas requeridas. Si discrepa, la elevará a su ministro, que la trasladará al Consejo de Ministros para la decisión final.

- Este procedimiento no afecta a las facultades de paralización, que será inmediatamente ejecutiva, si bien la resolución corresponderá al delegado del Gobierno o a la autoridad central de la ITSS.

- Este procedimiento se aplica a la Administración general del Estado, pero también al resto de las administraciones si no han llegado a regular su propio procedimiento.

VIII. EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR POR INFRACCIÓN DE NORMAS DEL ORDEN SOCIAL

8.1. Introducción

La función inspectora de vigilancia y exigencia en el cumplimiento de las normas legales reglamentarias y el contenido normativo de los convenios colectivos hace necesaria la existencia de una ley tipificadora de las conductas transgresoras de la legalidad y de establecimiento de las correspondientes sanciones administrativas, así como de un procedimiento sancionador.

Esta norma jurídica en la que se sustenta la actuación de la Inspección de Trabajo es la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS), que tipifica el grado de incumplimiento de la norma por materias, y la sanción correspondiente en función de este mismo grado, lo que deja al inspector actuante la valoración de la gradación y el nivel de sanción dentro del abanico que marca la propia ley.

La Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, BOE 8/8/2000) recoge y unifica en un solo texto las diversas regulaciones existentes sobre determinadas materias que tenían sus propias normas sobre infracciones y sanciones.[41]

El Reglamento general sobre procedimiento sancionador y liquidatorio del orden social, RD 928/1998, de 14 de mayo, establece el procedimiento sancionador que debe llevarse a cabo por parte de la Autoridad Laboral.

Cuando la actuación de la Inspección de Trabajo termina con un acta de infracción, es decir, con una propuesta de sanción, se inicia un procedimiento administrativo cuya finalidad es, precisamente, que se dicte una resolución aceptando, modificando o anulando la propuesta del inspector o subinspector.

Antes de entrar en el análisis de este procedimiento, sin embargo, conviene dejar claras algunas nociones:

- El procedimiento sancionador es un procedimiento administrativo, susceptible de ser recurrido por las mismas vías que cualquier otro acto administrativo.

- El procedimiento se inicia con el acta de infracción, con la que termina la actuación inspectora. Al inspector o subinspector no le corresponde imponer sanciones, sino sólo proponerlas. Quien resuelve imponer o no la sanción propuesta es la autoridad administrativa correspondiente (Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Cataluña o Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, según cuáles sean las competencias de las materias).

---

41 En líneas generales, se trata de una transcripción casi literal de los preceptos contenidos en las normas derogadas, de forma que se mantienen igual las competencias sancionadoras, el procedimiento sancionador y las sanciones; hay que poner de relieve, no obstante, que últimamente ha sido objeto de importantes modificaciones, fundamentalmente en materia de prevención de riesgos.

- El procedimiento sancionador se refiere siempre a incumplimientos de la normativa social debidamente tipificados. Actualmente, con la única excepción de las infracciones en materia de permisos de trabajo para extranjeros y las relativas a cooperativas regidas por la normativa autonómica, todas las infracciones tipificadas se incluyen en la LISOS. Por tanto, es esta norma (con la excepción indicada) la que determina el ámbito de posibles actuaciones sancionadoras. No hay más infracciones que las tipificadas en esa norma.

8.2. La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS)

Esta ley prevé y tipifica los incumplimientos que se pueden producir en la normativa laboral, los convenios colectivos y la normativa legal en materia de Seguridad Social.

Reproducimos el texto íntegro de la LISOS en el anexo 1.3 página 156.

8.3. El Reglamento General sobre Procedimiento Sancionador y Liquidatorio del Orden Social (RD 928/1998)

De su contenido es interesante destacar las siguientes cuestiones:

- Excluye de su ámbito de aplicación la **corrección** de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales cometidas en el ámbito de la Administración pública.

- Atribuye competencias sancionadoras a las comunidades autónomas en materia de ejecución de la legislación laboral, y en materia de Seguridad Social.

- Establece de forma clara los plazos de prescripción de las infracciones en el orden social.

- En las actividades inspectoras anteriores al procedimiento sancionador, el reglamento recoge las previsiones contenidas en este ámbito en la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo.

- Hay que destacar, de todos modos, la regulación de la facultad de los jefes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de no tramitar y retornar para su corrección las actas defectuosas, incompletas o que sean contrarias a los criterios técnicos e interpretativos establecidos por el desarrollo de la función inspectora (previsión legal que puede poner en cuestión la autonomía técnica y funcional reconocida a los inspectores por la Ley 42/1997).

- En la fase del procedimiento sancionador, el nuevo reglamento intenta flexibilizar la tramitación del procedimiento y cumplir con el principio de separación entre la fase instructora y sancionadora establecido en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- Finalmente establece el procedimiento liquidatorio para la confección de actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social.

IX. INICIO DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Ya se ha dicho que el procedimiento sancionador se inicia con el acta de infracción,[42] que es la propuesta documental de sanción por incumplimiento de la normativa social tipificado como infracción.

Como tal propuesta, el acta pone en marcha un procedimiento que finalizará con una resolución administrativa que confirmará, modificará o anulará la propuesta. El procedimiento puede ser explicado como una serie de pasos que van caminando hacia esa resolución final.

El primero de esos pasos es la **notificación** del acta al sujeto o sujetos responsables (empresa). El acta de infracción **sólo se notifica a los sujetos responsables**, y no a otros posibles interesados en el procedimiento sancionador (por ejemplo, la representación sindical).

De todos modos, sí se indica la propuesta de sanción en el informe que recibirán los que tengan reconocida la condición de parte interesada (RLT y otros).

El **plazo** para notificarlo es de 10 días hábiles desde la fecha de terminación de la actuación inspectora. La fecha de terminación de la actuación es la del acta.

Cuando el acta afecta a solicitantes o beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social, se comunica también a la entidad gestora que esté abonando o deba abonar las prestaciones, a efectos de su suspensión cautelar.

Si se ha practicado acta de infracción y acta de liquidación por los mismos hechos,[43] ambas actas se notifican simultáneamente.

Cuando se tenga conocimiento de la propuesta de sanción, mediante el informe, es importante redactar un escrito a la Autoridad Laboral solicitando que se nos considere parte interesada a todos los efectos.

9.1. Alegaciones

Frente al acta practicada, el sujeto responsable -empresa-, así como los trabajadores y sus representantes, si han sido considerados parte interesada, en su caso, tienen un plazo de 15 días hábiles para formular alegaciones por escrito. Este plazo empieza a contar desde el día siguiente a la notificación, es decir, al día en que el sujeto responsable recibe físicamente el acta practicada.

---

42 El contenido ya lo hemos descrito en el apartado "V. Los distintos momentos procesales de la actuación inspectora"

43 Por ejemplo, se practica un acta de infracción por falta de alta a la Seguridad Social y se liquidan las cuotas de todo el periodo en que el trabajador ha estado sin darse de alta.

Presentar alegaciones constituye un derecho del sujeto responsable, no una obligación. Que no lo haga no le impide formular posteriormente recurso frente a la resolución que se adopte.

Las alegaciones no tienen un contenido predeterminado. Pueden ser, y de hecho son, de contenido muy diverso, aunque las más frecuentes pueden ser clasificadas del siguiente modo:

- Alegaciones sobre los **hechos**, en las que el sujeto expresa su disconformidad con los hechos contenidos en el acta, negándolos o modificándolos.

- Alegaciones sobre el **derecho** aplicado, en las que el sujeto responsable ataca las normas sustantivas o tipificadoras aplicadas por el actuante.

Este escrito se presenta ante el órgano[44] competente para resolver el expediente, es decir, aquel que en su momento deberá confirmar, anular o modificar el acta. Junto con el escrito, el sujeto debe presentar los medios de prueba de los que pretenda valerse.

Como ya se ha dicho, el acta tiene presunción de certeza en relación con los hechos comprobados directamente por el inspector actuante. De ahí la importancia de las pruebas aportadas para destruir dicha presunción.

Si no se formula escrito de alegaciones, el procedimiento sigue su tramitación.

9.2. Vista del expediente

El sujeto que formula alegaciones, y aquellos que ostenten la consideración de parte interesada (trabajadores afectados o la representación legal o sindical) tienen, además, derecho a la vista del expediente y de los documentos que obran en él. Este derecho tiene ciertas limitaciones: la ya comentada sobre la confidencialidad del denunciante, que la Inspección de Trabajo tiene la obligación de proteger, y las de otros datos o documentos sometidos a los derechos de intimidad.

9.3. Informe ampliatorio

En el supuesto de que, a la vista de las alegaciones, el órgano administrativo que debe tomar la resolución lo estime necesario, puede recabar del inspector actuante informe ampliatorio. Este informe debe emitirse en el plazo de 15 días.

En algunos supuestos, dicho informe es obligatorio. Se trata de los siguientes casos:

- Cuando se invoquen en el escrito de alegaciones hechos o circunstancias distintos a los consignados en el acta.

---

[44] Departament de Treball de la Generalitat o Ministerio de Trabajo, según si son materias traspasadas o no.

- Cuando se alegue insuficiencia del relato de hechos.
- Cuando se alegue indefensión por cualquier causa.

El informe debe valorar expresamente las pruebas aportadas y las alegaciones realizadas, formulando una propuesta definitiva de resolución.

9.4. Audiencia

Tanto si presentan alegaciones como si no, el sujeto responsable (la empresa) tiene derecho de audiencia ante el órgano administrativo que debe tomar la resolución (es decir, la Autoridad Laboral) en un plazo de ocho días, antes de que se dicte la resolución. Si se han presentado alegaciones, y de las diligencias practicadas se aprecian hechos distintos a los situados en el acta, el sujeto (la empresa) tiene derecho a presentar nuevas alegaciones en un plazo de otros tres días.

9.5. Resolución de la administración

Es el acto por el cual la Autoridad Laboral estima, modifica o anula el acta de infracción. Una vez finalizada la tramitación del expediente, el órgano competente dispone de 10 días para dictar la resolución, contados desde el momento en que finalizó la tramitación. Además, no pueden pasar más de 6 meses desde la fecha en que se practicó el acta; en caso contrario, se produce la caducidad del procedimiento. De superarse dicho plazo, el procedimiento no puede continuar y debe archivarse, salvo que la dilación sea imputable a los interesados, a suspensiones reglamentariamente establecidas (por ejemplo, si se inicia un procedimiento judicial de oficio, o una actuación de mediación de la Autoridad Laboral).

La competencia sancionadora corresponde a distintas autoridades administrativas en función de la materia y la cuantía. Puede resumirse la distribución competencia en el siguiente cuadro:

1. Materias que son de competencia estatal: extranjería y SS

ÓRGANO	MATERIA	CUANTÍA €
Jefe de la ITSS	Todas salvo extranjería	Hasta 6.010,12
Dir. Gral. de la ITSS	Obstrucción	De 6.010,13 a 30.050,61
Dir. Gral. Ordenación Económica de la SS	Seguridad Social, excepto prestaciones de desempleo	Ídem
Dir. Gral. de Trabajo	Prestaciones de desempleo; empleo	Ídem
Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales	Todas, salvo extranjería	De 30.050,62 a 60.101,21
Consejo de Ministros	Todas, salvo extranjería	De 60.101,22 a 90.151,82
Subdelegado del Gobierno	Extranjería	Todas

2. Materias de competencia autonómica, incluida la obstrucción en esas materias

ÓRGANO	CUANTÍA GENERAL €	CUANTÍA € EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
Director de los Servicios Territoriales	Hasta 3.005,06	Hasta 15.025,30
Director general de Relaciones Laborales	De 3.005,07 a 24.040,48	De 1.5025,31 a 120.202,42
Conseller de Treball	De 24.040,49 a 48.080,97	De 120.202,43 a 300.506,05
Gobierno de la Generalitat	De 48.080,98 a 90.151,82	De 300.506,06 a 601.012,10

Una vez dictada la resolución, debe notificarse a los interesados. La normativa se refiere a "los interesados", y no exclusivamente al sujeto responsable, como sucedía en el caso del acta de infracción. El concepto de interesado es más amplio que el de sujeto responsable, porque puede haber otros sujetos que ostenten derechos o intereses legítimos en la resolución sancionadora adoptada. Por ejemplo, el trabajador accidentado cuyas prestaciones puedan ser objeto de recargo en función de la existencia o no de una infracción administrativa.

Entre estos interesados, la normativa recoge expresamente a los siguientes:

- El trabajador accidentado o sus derechohabientes en el caso de actas por accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

- Los representantes de los trabajadores en el caso de actas levantadas por vulneración del derecho a la libertad sindical o de los derechos de representación de los trabajadores.

La resolución debe incluir también la indicación de los recursos que procedan contra ella, el plazo para interponerlos y el órgano ante el que se han de interponer. En concreto, cabe interponer el recurso administrativo ordinario, en el plazo de un mes desde la notificación, ante el órgano superior a aquel que dictó la resolución. Si se interpone recurso, la Administración dispone de un plazo de tres meses para emitir la resolución, entendiéndose negativo el silencio.

Contra la resolución que resuelve el recurso (la Autoridad Laboral competente: Ministerio o Departament de Treball) cabe, a su vez, recurrir judicialmente por la vía contenciosa administrativa.

PARTE IIª. CRITERIOS PARA LA ACTUACIÓN SINDICAL

Hemos querido distinguir dos partes diferenciadas:

- El marco legal
- Las recomendaciones para la actuación sindical

Las hemos querido tratar de forma separada con la finalidad de que no existan confusiones sobre estos dos apartados, aunque en ambos hablamos de las fases de la actuación inspectora en que la actuación de la representación sindical es importante.

Comisiones Obreras creemos que el sistema de la Inspección de Trabajo es una pieza muy importante de nuestro marco legal de relaciones laborales. A menudo el ejercicio de los derechos laborales para muchos trabajadores y trabajadoras, en la práctica, dependen de una buena actuación de la Inspección de Trabajo, máxime cuando la situación de precariedad laboral en nuestro país está tan extendida y tiene su origen, mayoritariamente, en la vulneración o el incumplimiento de la norma establecida, que justamente es la principal competencia de la Inspección de Trabajo: la vigilancia y el cumplimiento de la Ley.

Tenemos que exigir, y así lo hacemos, la mejora de su actuación, las modificaciones normativas y los incrementos de medios técnicos y humanos que la hagan más eficaz; la revalorización social de su papel en las relaciones laborales actuales, que expondremos en el apartado específico.

Tan importante como eso es que nuestros delegados y delegadas y nuestros responsables sindicales aborden la actuación sindical ante la Inspección de Trabajo de forma eficaz, para garantizar el mayor grado posible de éxito.

Éste es el objetivo del presente apartado. Obviamente, sería imposible situar aquí el total de temas que denunciamos a la Inspección. Situamos los más importantes, cualitativa y cuantitativamente, orientando, en términos generales, la mejor forma de abordarlos, a nuestro entender.

X. LA ACTUACIÓN SINDICAL EN LAS DIVERSAS FASES DEL PROCEDIMIENTO

En diversas partes de la guía hemos hablado repetidamente de la función primordial de la Inspección de Trabajo: la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa laboral. La misma función tiene reconocida la representación legal de los trabajadores en el marco de la empresa. Tenemos, por lo tanto, los mismos objetivos.

Actualmente la Inspección de Trabajo sufre un importante desbordamiento, debido a la gran desproporción entre medios técnicos y humanos, y el volumen de actuaciones que debe atender, que tienen como causa el elevado número de población asalariada de Cataluña, las características específicas de nuestras relaciones laborales, y el volumen considerable de incumplimientos de la normativa laboral que las caracterizan, especialmente en lo que respecta a la normativa de empleo y de salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, hay que decir que la proporción de inspectores de trabajo en relación con la población asalariada es de las más bajas de Europa: en Europa hay de promedio 1 inspector por cada 12.000 trabajadores, mientras que en España hay de promedio 1 inspector por cada 23.000 trabajadores y en Catalunya 1 Inspector por cada 25.000.000[45]

No es aconsejable, por tanto, la estrategia del "goteo" de denuncias a la Inspección de Trabajo (ir poniendo denuncias por temas diversos en un breve período de tiempo) por dos motivos fundamentales: no permite ver la globalidad de los problemas a la Inspección de Trabajo, además de generar una posible "habituación" de la empresa a la actuación de la Inspección de Trabajo.

Antes de formular la denuncia como representación legal de los trabajadores, hay que tener bien definido el objetivo (además de hacer cumplir la Ley, por supuesto) que nos marcamos en esta actuación: acordar una salida del conflicto ante la Inspección de Trabajo, como paso previo para una actuación ante los juzgados de lo social, la imposición de sanción, dada la reincidencia de la empresa, etc. Es bueno, siempre que sea posible, que la Inspección de Trabajo también los conozca.

Ante el enquistamiento de un conflicto con la empresa, de reiterados incumplimientos de requerimientos o incluso de varias actas de infracción sin que se solucione el problema en cuestión, es importante que informemos al sindicato para que intervenga. Del mismo modo, en temas complejos o de gran repercusión.

La cesión ilegal y la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores lo son.

Hay tres momentos clave en la fase de investigación de la Inspección de Trabajo, en los que la representación sindical puede aportar datos que faciliten la actuación inspectora: la denuncia, la visita y la citación.

---

45 Datos de la plantilla de la ITSS del 2005.

En este apartado detallamos algunas recomendaciones sobre lo que debemos asegurar, para mejorar nuestra actuación y la de la Inspección de Trabajo, en los temas que denunciamos más a menudo a la Inspección, así como nuestra actuación en los tres momentos citados de la fase de investigación de la Inspección.

En el momento de analizar la posibilidad de presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, es conveniente planificar la estrategia de acción sindical y jurídica.

Una vez tomada la decisión de interponer denuncia, es imprescindible tener en cuenta, entre otras, las siguientes cuestiones:

- Que el hecho denunciado sea claro, demostrable y que constituya una infracción laboral de las expresamente reguladas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

  Debemos proporcionar a la Inspección la forma en que su actuación pueda constatar como hechos lo que estamos denunciando. A menudo, sin la aportación de nuestra información, la constatación de los hechos denunciados resulta difícil para la Inspección.

- Hay que tener en cuenta qué temas son competencia de la Inspección de Trabajo y cuáles no.

- El mismo hecho que se denuncia no puede ser objeto de reclamación judicial, de forma paralela a la denuncia. Como ya se ha dicho con anterioridad, la Inspección no puede, en general, actuar sobre hechos que son objeto de un procedimiento judicial.

- Se debe llevar a cabo un seguimiento de la tramitación de la denuncia: a qué inspector/a ha ido a parar; dependiendo de la complejidad del tema, es conveniente solicitar entrevista antes de que se cite a las partes o de efectuar visita, para aportar más información, así como solicitar la citación de las partes o la visita al centro, la presentación de pruebas, etc.

- En caso de incumplimiento del convenio colectivo, hay que reproducir, en la denuncia, la parte del articulado que ha sido vulnerada y en qué consiste dicho incumplimiento.

10.1. Actuación sindical en la interposición de la denuncia

En nuestra actuación ante la Inspección de Trabajo, tenemos que reducir al máximo las posibilidades de que la denuncia pueda acabar con la conclusión de la Inspección de que no se ha producido infracción. Por lo tanto, estamos obligados a ser meticulosos en la preparación de la denuncia y en el contenido que debe tener.

La denuncia es el primer contacto del inspector o inspectora con el conflicto que tendrá que resolver. Es muy importante que, leyéndola, se vea claramente el incumplimiento que planteamos y su alcance, sus repercusiones y, si es posible, el medio para constatar el incumplimiento o incumplimientos.

La denuncia debe tener 4 partes diferenciadas:

- Identificación del denunciante (incluyendo el domicilio y el teléfono a efectos de notificación); si se actúa como trabajador o como representante legal de los trabajadores, incluyendo organizaciones del sindicato (federaciones, uniones o la misma CONC).

- Identificación del denunciado, explicitando la actividad y la plantilla (por la actividad, la Inspección de Trabajo puede saber el convenio de aplicación, y por la plantilla puede situarse sobre el tipo de empresa, el número de posibles afectados, etc.) y el **domicilio del centro de trabajo, imprescindible para la posible visita.**

  Si la empresa tiene varios centros de trabajo, se debe especificar el centro al que corresponde la denuncia.

- Relato de los hechos, claros y concisos, a ser posible ordenados cronológicamente, evitando en la medida de lo posible explicaciones muy largas.

  Hay que explicitar si tenemos documentación que podemos aportar. No es imprescindible la referencia legal a la norma infringida (que, en general, la Inspección sabe situar rápidamente), sí es importante, en caso de vulneración de convenio colectivo, transcribir el articulado al que nos referimos, así como si hay alguna sentencia que avale nuestra posición, hacer referencia a ella y aportarla.

  Es muy importante explicar de forma clara cómo se da la vulneración, a cuántos trabajadores afecta y, si es posible, desde cuánto tiempo se produce la situación denunciada. Si hay antecedentes de la Inspección en el mismo tema, en la misma empresa o, incluso, si hay alguna sentencia de magistratura, es importante hacerlo constar.

- La solicitud que hacemos a la Inspección de Trabajo. Es bueno indicar “que en caso de que se comprueben los hechos denunciados, se levante acta de infracción, o como proceda en derecho”, así como que “se nos notifique el resultado de la actuación inspectora y que en nuestra condición de representantes legales de los trabajadores se nos considere parte interesada a todos los efectos del procedimiento”.

Ya hemos situado en el apartado 4.3 la recomendación de hacer constar en la denuncia cuando el denunciante no quiere que se conozca su identidad.

10.2. Actuación sindical durante la visita de la Inspección

Es una parte imprescindible de la fase de investigación en casos de cesión ilegal de trabajadores y en temas de prevención de riesgos, entre otros.

No siempre es originada por denuncia; recordemos que hay actuaciones de oficio, de las que no tendremos noticia hasta que la Inspección de Trabajo se presente en el centro.

Como ya hemos visto en la primera parte de esta guía, es opción del inspector o inspectora hacerse acompañar o no por la representación sindical, excepto en el caso de delegados de prevención, a los que tiene la obligación de comunicarlo, aunque ya se ha explicado que el criterio operativo 47/2006 considera práctica habitual y ordinaria el hacerse acompañar, entre otros, por la representación sindical.

Debemos asegurarnos de estar presentes en una visita a nuestro centro de trabajo, e identificarnos ante la Inspección de Trabajo en el caso de que no hayamos sido llamados, para indicar a la Inspección de Trabajo las circunstancias concretas que consideremos convenientes.

10.3. Actuación sindical en la citación

Es opcional, a criterio del inspector o inspectora actuante, la citación conjunta o por separado de las partes (empresa y representación de los trabajadores), incluso si debe haber citación de algunas de las partes. El objetivo es obtener información y, a veces, contrastar la que han facilitado empresa y representación sindical, cada una por su parte. Deberíamos tener en cuenta lo siguiente:

- Hay que preparar previamente la citación: qué nos interesa aportar, quién es el portavoz de la representación sindical, en función del tema, y si nos interesa o no la apertura de un proceso de negociación con la empresa.

  Dependiendo del tema que se trate, no es conveniente que situemos nombres de personas afectadas ante la empresa; sí que debemos aportar estos datos a la Inspección de Trabajo con anterioridad, o con posterioridad si no ha sido posible hacerlo antes.

- Es el momento de aportar datos, pruebas o indicios que avalen nuestra postura y convenzan a la Inspección de Trabajo de que hay la vulneración de norma que hemos alegado.

- Una vez llegados a la Inspección de Trabajo, resulta obvio que no nos hemos entendido empresa y representación sindical. Por lo tanto, nuestro objetivo principal en la citación es aportar el máximo número de datos que avalen nuestra posición y convenzan a la Inspección de Trabajo de que tenemos razón.

- No nos interesa lo más mínimo que la citación se convierta en una batalla con la empresa, porque a menudo ésta (que sí puede interesar a la empresa) no deja ver con claridad lo que intentamos demostrar y puede distorsionar la visión del problema a la Inspección de Trabajo, que debe ser nuestro objetivo fundamental.

- A menudo, antes de finalizar la citación y de fijar fecha a la empresa para la aportación de documentación, la Inspección de Trabajo indica nuevo día de citación.

10.4. Actuación sindical ante el requerimiento de la Inspección

El requerimiento es la constatación de incumplimiento por parte de la empresa, a la que la Inspección de Trabajo da un plazo e instrucciones claras para cambiar la situación. Hay que pedir copia para tener constancia de lo que ha requerido la Inspección de Trabajo.

Si el requerimiento fija plazo (como es muy frecuente) para que la empresa ejecute determinadas actuaciones, y una vez transcurrido este plazo la situación sigue igual, nos tenemos que dirigir a la Inspección de Trabajo, por escrito, hacer constar el número de expediente y el requerimiento que se ha incumplido, y pedir nuevas actuaciones por parte de la Inspección de Trabajo.

10.5. Actuación sindical ante un informe en que no se aprecia vulneración de norma, o no se propone sanción

Si la actuación de la Inspección se acaba con informe en que el inspector o la inspectora dice que no hay vulneración de norma, y nosotros estamos seguros de que sí la hay, conviene poner en conocimiento del sindicato la situación, para que se efectúen las gestiones pertinentes.

Hemos de tener en cuenta que un informe sin propuesta de sanción acaba la actuación de la Inspección, puesto que ya hemos explicado que el informe no se puede recurrir. No es frecuente que haya informe relatando el incumplimiento de la norma sin propuesta de sanción, pero nos hemos encontrado algún caso. También en esta situación hay que comunicarlo al sindicato, con idéntica finalidad que en el caso anterior.

10.6. La tramitación del expediente administrativo sancionador. Ser parte interesada

Como ya se ha dicho en el apartado del procedimiento sancionador, 8.5., cuando las actuaciones de la Inspección finalizan con propuesta de sanción (acta de infracción), corresponde a la Autoridad Laboral competente (Departament de Treball de la Generalitat o Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, según la materia que nos ocupe) confirmarla total o parcialmente o desestimarla.

Cuando la propuesta es confirmada, la misma Autoridad Laboral inicia el expediente administrativo para imponer la sanción a la empresa.

Es importante que comparezcamos en el expediente administrativo, pidiendo por escrito a la Autoridad Laboral que nos considere parte interesada, con la finalidad de tener conocimiento de cómo acaba la actuación.

10.7. Personación en el expediente

En el apartado I ya se ha explicado que la condición de parte interesada no la da el hecho de ser denunciante, sino el de "tener intereses que se pueden ver afectados" por la actuación de la Inspección de Trabajo.

Con fecha 3 de septiembre de 2004, la directora general de Relaciones Laborales de la Generalitat de Catalunya dictó la Instrucción 1/2004, sobre los derechos de los interesados en los procedimientos sancionadores y las actuaciones de la ITSS para facilitar su ejercicio, que reproducimos en el anexo 2 página 247.

Siempre que queramos ver el expediente, "tener vista al expediente" (una vez finalizada la fase de investigación de la Inspección de Trabajo), o en el caso de que la actuación continúe en el juzgado de lo social o en el contencioso administrativo, si no lo hemos situado a la hora de presentar la denuncia, hay que redactar un escrito, solicitando que se nos considere parte interesada para que conste en el expediente.

El hecho de ser considerados parte interesada en la tramitación del expediente sancionador nos dará derecho a presentar alegaciones, a conocer las de la empresa, y a tener información en todo momento del desarrollo del citado expediente (incluso si es derivado al juzgado de lo social, o si la empresa recurre al contencioso administrativo, donde finalmente se resolverá si la imposición del acta se adecua o no al procedimiento administrativo al que está sujeta).

XI. LA ACTUACIÓN SINDICAL ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN VARIAS MATERIAS

Detallamos los aspectos más importantes que, en términos generales, debemos tener en cuenta a la hora de cursar denuncia a la Inspección de Trabajo en las materias que denunciamos más frecuentemente, o de mayor trascendencia por las consecuencias que comporta la vulneración.

En algunos casos es necesario de forma previa, establecer una estrategia sindical i legal para sopesar la actuación necesaria al hacer frente al incumplimiento empresarial, y poder decidir así el itinerario óptimo para nuestras actuaciones.

Insistimos en que cuando la situación sea un poco compleja, hay que tomar contacto con el responsable sindical del tema, que nos ayudará a diseñar la actuación pertinente.

Tan importante es hacer bien la denuncia a la Inspección como hacer un buen seguimiento de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y con posterioridad a las mismas.

11.1. Prevención de riesgos laborales

La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el 1995 y el conjunto de reglamentos que la desarrollan han significado una transformación muy importante de las normas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo, y han comportado un cambio y un aumento importante en la actividad de la Inspección en esta materia. Una parte importante de las actuaciones realizadas por la Inspección de Trabajo van dirigidas a la investigación de accidentes graves y mortales, como ya se ha dicho. Desde mediados del 2006 la actuación inspectora cuenta con la ayuda de la actuación de los técnicos del Departament de Treball habilitados para realizar funciones inspectoras en las fases de investigación y requerimiento a las empresas.

Denunciar siempre que haya daño a la salud, principalmente cuando éstos sean graves o mortales.

Ante la existencia de lesiones, hay que pedir de forma específica el recargo de prestaciones, aunque la lesión esté notificada como leve.

Ante la existencia de daños, algunos temas que podemos pedir son:

- La investigación y actuación ante una lesión de origen laboral, ya sea accidente de trabajo o enfermedad profesional.

- La investigación y actuación ante un accidente con defectos de declaración, por ejemplo, un accidente grave declarado como leve (en este último caso y en otros, es muy importante la solicitud del recargo de prestaciones).

- La investigación y la actuación ante una lesión profesional declarada como enfermedad común. En este supuesto, no pedimos a la Inspección de Trabajo que declare si la enfermedad es común o profesional, sino que investigue y deje constancia de la existencia del riesgo en el puesto de trabajo, de la existencia de la exposición al riesgo, de la existencia de la lesión y del nexo causal entre exposición al riesgo y daño.

- Que no se haya dado copia por parte de la empresa, de la comunicación oficial del accidente de trabajo o enfermedad profesional al trabajador o trabajadora (recordemos que el empresario tiene la obligación de entregar copia de este documento al trabajador o trabajadora afectado, sin necesidad de que lo pida el trabajador). También está obligado a dar copia a los delegados de prevención si lo solicitan.

Ante la falta de actividad preventiva o que ésta sea de mala calidad.

A partir de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laboral (1997) y del conjunto de la reglamentación que regula aspectos concretos de riesgos o sectores, una de las características fundamentales de nuestra normativa es que señala de forma clara:

- Qué responsabilidades tienen los empresarios en relación con la organización de la prevención y cuales son las actividades preventivas que se han de realizar en las empresas.

- Criterios generales mínimos que ha de tener la organización y la actividad preventiva.

- Cómo se ha de hacer la prevención en la empresa.

Después de más de 10 años de la entrada en vigor de la Ley de Prevención, la realidad que nos encontramos en numerosas empresas es la existencia de las actividades básicas, y nuestro trabajo se dirige de forma más específica a los riesgos concretos; teniendo en este caso más peso la reglamentación posterior a la Ley de Prevención de Riesgos laborales. En este sentido cogen fuerza las actividades de evaluación, planificación de la actividad preventiva, vigilancia de la salud, información y participación.

La paralización de la actividad ante una situación de riesgo grave e inminente.

Como se ha dicho en otros apartados, los delegados y delegadas de personal y los delegados y delegadas de prevención están facultados para paralizar la actividad que sea la causa del riesgo grave o inminente. En la práctica, la mayor parte de ocasiones la actuación es sindical, y así debe seguir siendo. En todo caso, quién decida paralizar la actividad lo tendrá que comunicar por escrito al empresario y a la Autoridad Laboral, que será quien lo comunicará a la Inspección de Trabajo.

Si surgen dudas a la hora de valorar la situación, es importante ponerse en contacto con los responsables sindicales para que os asesoren. Como también se ha dicho la paralización de actividad es uno de los supuestos en que se puede utilizar la función asesora de la Inspección de Trabajo, y en el caso de Barcelona, la Inspección de Guardia.

Detallamos a continuación los pasos que hay que hacer para abordar esta actuación:

- Hay que notificar la situación de riesgo grave e inminente a la persona responsable de la sección, centro, etc. en su calidad de representante de la empresa. Es muy importante que se haga por escrito.

- Si la empresa entiende que es una situación de riesgo grave e inminente, paralizará la actividad, elaborará y pondrá en marcha un plan de medidas de intervención.

En caso que la empresa no paralice la actividad, se podrán dar las actuaciones siguientes:

- Hay que reunir la mayoría del Comité de Empresa que, por mayoría, decidirá si paraliza la actividad o no.

- En caso que no sea posible reunir la mayoría del Comité de Empresa, la paralización la podrán decidir la mayoría de los delegados y delegadas de prevención.

- Otra situación posible es que el mismo trabajador o trabajadora afectado, después de haber notificado al responsable de la empresa la existencia de riesgo grave e inminente (y no se haya hecho nada por parte del empresario) deje de trabajar en su puesto de trabajo (pero no puede paralizar la actividad) y se ponga a disposición de la empresa para desarrollar cualquier tipo de trabajo a la espera que se resuelva el problema en su puesto de trabajo.

Hay que hacer las actuaciones siguientes:

- Comunicar el hecho por escrito al empresario y a la Autoridad Laboral (Delegación Territorial del Departament de Treball). A la Autoridad Laboral se ha de adjuntar copia de la comunicación hecha al empresario.

- En el plazo de 24 horas, la Autoridad Laboral enviará a la Inspección de Trabajo notificación de la paralización, ésta emitirá un informe que ratificará o anulará la paralización acordada.

- En el caso de ratificarse la paralización de la actividad la Inspección de Trabajo requerirá del empresario que se adopten las medidas oportunas.

En caso que no se confirme la paralización este hecho no podrá suponer represalias para la representación legal de los trabajadores, excepto que se pueda demostrar que actuaron de mala fe. En este caso tendrá que probarse por el empresario o la Autoridad Laboral

En CCOO tenemos una red sindical y técnico sindical de salud laboral que puede ayudar a la representación sindical en el conjunto de su actuación.

11.2. Empleo

En general, las materias de empleo hay que prepararlas bien antes de efectuar la denuncia, porque la situación real suele estar enmascarada tras un considerable volumen documental (muchos contratos tc1 y tc2, que afectan a mucha gente, y con apariciones y desapariciones según el mes, y si hay o no hay renovación de contratos, utilización de ETT, empresas subcontratadas, muchas hojas de salario, etc.), que dificulta la identificación del volumen del problema y de los trabajadores afectados.

En materia de contratación es frecuente que nos encontremos con algún tipo de fraude en la normativa de la contratación temporal.

En el caso de las contratas y subcontratas, en muchas ocasiones nos encontramos con que hay cesión ilegal de mano de obra.

Fraude en la contratación

Es básico identificar a los trabajadores que sufren el fraude en la contratación en mayor medida, o dicho de otra manera: aquellos en los que más fácilmente se puede constatar el fraude en primer lugar.

Hay que situar las diversas modalidades usadas por la empresa explicitando cuál es el precepto infringido:

- La causa, si no viene expresada en el contrato, o no es el motivo previsto en la norma legal que regula la modalidad. Frecuentemente, las modalidades de "necesidades de la producción" i "obra o servicio" se utilizan para situaciones de estabilidad, correspondiendo la modalidad de contrato indefinido en lugar de alguna de las temporales.

- La "concatenación", la sucesión de contratos temporales en diferentes modalidades, o en la misma, con el mismo trabajador o con diferentes trabajadores, para cubrir los mismos puestos de trabajo, es un indicio, en la mayoría de los casos, de vulneración de la Ley respecto de la causa, y, por tanto, serán contratos en fraude de ley.

  Hay que explicitar los casos en que esto ocurre y qué modalidades han sido usadas. Es bueno situar si el caso denunciado es la norma habitual en la empresa.

- La duración, si se exceden los límites máximos o no se respetan los mínimos para la utilización de la modalidad; el tiempo total que el trabajador o trabajadora hace que está en situación temporal en la misma empresa; desde cuándo diferentes trabajadores ocupan los mismos puestos de trabajo con contratos temporales.

  Hay que tener en cuenta que la duración máxima para trabajadores con contrato temporal es de 24 meses en un período de 30 meses por diversas vías, siempre que el

trabajador o trabajadora haya tenido 2 o más contratos, incluyendo las ETT (artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Este límite opera incluso en los casos en que los diferentes contratos hayan sido realizados de acuerdo con los requisitos legales que los regulan. La consecuencia de sobrepasar estos límites es la relación indefinida para el trabajador, sin necesidad de denuncia previa.

- La jornada, en caso de contratos a tiempo parcial. En algunos sectores de actividad es muy frecuente la utilización de los contratos a tiempo parcial cuando la jornada real es completa o incluso la supera.

  En muchos casos se realizan horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial temporales cuando la ley prohíbe hacerlas en este supuesto.

  Para hacer visibles ambas circunstancias, hay que señalar a la Inspección de Trabajo cómo se liquidan estas diferencias de jornada. Cuando sean constatables (pluses varios, dietas, etc.). Hay que pedir la actuación por diferencias de liquidación de cuotas, que actualizará las bases de cotización del trabajador o trabajadora, aunque, *de facto*, la Inspección siempre lo hace.

- Es importante que en la denuncia hagamos constar el número de trabajadores fijos y temporales, identificándolos siempre que sea posible, las modalidades de contratos usadas y la fecha desde cuando la empresa las utiliza.

- Siempre que sea posible, debemos anexar un pequeño listado de los trabajadores y trabajadoras más afectados por el posible fraude y la explicación concreta de cada caso, que es recomendable que entreguemos personalmente al inspector o inspectora actuante.

11.3. Discapacitación

En caso de que la empresa tenga más de 250 trabajadores y/o trabajadoras, no cumpla con la cuota de reserva del **2%** de los puestos de trabajo a favor de trabajadores y trabajadoras con discapacidad (que establece la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos -LISMI-), y no haya adoptado las medidas alternativas a la reserva del 2% (que establece el Real Decreto, de 14 de enero), es motivo de denuncia a la Inspección.

11.4. Las cláusulas adicionales

Las cláusulas adicionales forman parte del contrato entre el trabajador y la empresa. Por tanto, la representación de los trabajadores tiene derecho a tener la copia de estas cláusulas. En el caso de que no se nos faciliten, es materia de denuncia ante la Inspección por vulneración del artículo 64 del ET.

Frecuentemente, las cláusulas adicionales son claramente abusivas o discriminatorias respecto de lo establecido en el convenio, o de lo que se aplica al resto de trabajadores. La casuística de vulneración de condiciones establecidas mediante la cláusula adicional es muy diversa. Algunas son claramente anticonstitucionales.

En algunos sectores son frecuentes cláusulas adicionales que en la práctica invalidan lo establecido en el convenio sobre jornada, desplazamientos, horarios, etc. Siempre que consideremos que la cláusula adicional es abusiva, hay que explicitar en la denuncia claramente el contenido literal de la cláusula adicional del contrato y la diferencia de trato respecto del resto de los trabajadores, si procede.

11.5. Contratas y subcontratas

Es uno de los casos en que hay que tomar contacto con el sindicato previamente a la interposición de denuncia.

Recordemos que las normas que estipulan las obligaciones empresariales y los derechos de la representación legal de los trabajadores en la subcontrata son los artículos 42, 43, 44 y 64 del ET; el artículo 24 de la LPRL y el RD 171/2004 (que desarrolla el Art. 24 de la LPRL), así como la jurisprudencia que han ido dictando el Tribunal Supremo y los Tribunales Superiores de Justicia de las diferentes Comunidades Autónomas.

Denuncia por cesión ilegal

Con la modificación del artículo 43 del ET, establecida en el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, se ha introducido una definición legal de lo que es cesión ilegal de trabajadores. Este nuevo artículo 43 del ET dice textualmente:

"2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario".

En definitiva, habrá cesión ilegal siempre que se produzca alguna de las circunstancias previstas en el artículo 43 del ET, pero también puede haber cesión ilegal en otras circunstancias en las que la empresa contratada o subcontratada no pone en juego su capacidad y su organización empresarial al servicio de la prestación del servicio y la realización de la obra.

La cesión ilegal se tiene que probar en cada caso, trabajador por trabajador:[46]

46 Ver *Contractes i subcontractes, criteris per l'actuació sindical*. CONC 2003.

- Por tanto, tenemos que explicar cuál es la actividad subcontratada, por cuánto tiempo, a cuántos trabajadores y trabajadoras emplea, y cómo se desarr olla la actividad.

- Uno de los elementos clave es quién organiza el trabajo, si lo hace la empresa auxiliar, o la empresa principal; si el número de trabajadores lo determina la empresa principal o no, si las herramientas, los utensilios, el equipo, la formación...; si las vacaciones y los permisos los establece la empresa principal o la auxiliar; si las medidas disciplinarias se toman a instancias de la empresa principal; si la línea de mando es de la empresa principal o de la empresa auxiliar.

  En definitiva, si la función de empresario es ejercida por la empresa principal o por la auxiliar. No siempre coinciden ni deben coincidir al mismo tiempo todos los indicios.

- Es importante situar las diferencias de condiciones de trabajo (en especial el salario) para que se vea con claridad que el objetivo de la falsa subcontrata es el beneficio económico, que comporta menores salarios, si es el caso.

Una vez demostrada la cesión ilegal de trabajadores, situada en el informe de la Inspección de Trabajo y extendida la pertinente acta de infracción, interesa que sea la Autoridad Laboral (la Generalitat de Catalunya) la que interponga demanda de oficio por cesión ilegal al juzgado de lo social (como ya ha hecho en varias ocasiones). Para que esto sea posible, la ejecución del acta de infracción se debe paralizar, hasta que el juez dictamine si hay o no cesión ilegal.

Casi siempre el sindicato pide la interposición de la demanda de oficio a la Generalitat, puesto que sólo el juez puede declarar la existencia o no de cesión ilegal y el derecho de opción por una empresa u otra por parte de los trabajadores y trabajadoras afectados. Además, la interposición de demanda de oficio por la Administración exonera a los trabajadores de interponer la demanda individualmente.

11.6. Inmigración

El artículo 45.5 del Reglamento de Extranjería establece la colaboración con la Administración como una de las causas para regularizar trabajadores extranjeros. A pesar de que la Administración considera que la colaboración debe afectar situaciones de vulneración de norma referentes a condiciones de trabajo y que puedan afectar a más trabajadores, consideramos que la colaboración con la ITSS es la forma más eficaz para combatir la economía sumergida.

Hay que animar a los trabajadores a denunciar su situación como trabajadores sin papeles. La respuesta desde la Inspección de Trabajo es lenta, pero imprescindible (y no hay respuesta homogénea en todas las provincias de Cataluña).

La diversidad en el centro de trabajo es un hecho, y esta realidad impone nuevas tareas. En términos generales, la acción sindical de nuestros delegados y delegadas respecto a los

trabajadores inmigrantes de su empresa debe ir dirigida a garantizar la no discriminación en el acceso, la promoción i la formación. El papel de la Inspección de Trabajo es fundamental para evitar la discriminación.

La discriminación por razón de origen afecta fundamentalmente a:

- Las condiciones laborales: salarios, horarios, jornadas, categorías, mejoras sociales, vacaciones y descansos.

- Al acceso al empleo: vigilar las ofertas de trabajo tanto del sector privado como de la Administración pública. Muchas veces las ofertas de trabajo son discriminatorias, inclusive en las ofertas de contratos laborales de la Administración pública.

11.7. Igualdad de trato y de oportunidades por razón de género

Hay que tener en cuenta que mayoritariamente la discriminación en función del sexo se da en tres temas muy importantes:

- La discriminación salarial encubierta, mediante categorías diferentes para hombres y mujeres por trabajos de igual valor, muy bien explicitada en varias sentencias del Tribunal Supremo.

- La discriminación en el acceso a la promoción profesional.

- La segregación ocupacional de género (se contrata sólo a mujeres o sólo a hombres para determinadas tareas).

El tercer elemento que debemos empezar a controlar es la discriminación en el acceso al empleo, la política de contratación en la empresa. Debemos vigilar los perfiles de las ofertas para nuevas contrataciones.

En algunos sectores, la promoción profesional, la formación y la clasificación profesionales son claramente discriminatorias contra las mujeres. Antes de interponer la denuncia, hay que realizar el análisis de la plantilla por categorías y sexo, para poder identificar con claridad la discriminación. Existen actuaciones de la Inspección de Trabajo, con actas de infracción muy bien fundamentadas, que habrá que tener en cuenta para futuras denuncias sobre este tema. Es bueno que contactemos con las secretarias de la Mujer del ámbito respectivo, que nos orientarán sobre la mejor forma de actuación y pondrán a nuestro alcance las experiencias positivas que haya habido.

Para la posible discriminación en el acceso. Para ver si la política de contratación de la empresa es o no igualitaria, habrá que ver los perfiles y las disponibilidades solicitados y compararlos con el puesto de trabajo que hay que ocupar, así como la composición de la plantilla por categorías, tipos de contrato y sexo. De esta manera fundamentaremos con datos la denuncia, cuando sea necesario.

En el caso de posible acoso sexual, recomendamos el contacto, previo a la interposición de denuncia, con la Secretaría de la Mujer del ámbito correspondiente.

Todos estos temas los tendremos que supervisar a la hora de efectuar el plan de igualdad en la empresa.

11.8. Igualdad de trato a otros colectivos

Si el trato es discriminatorio, tenemos que explicitar si es por razón de género, es decir, si son mujeres en la inmensa mayoría las que padecen la situación de discriminación; si es de origen, de religión, de edad, de discapacitación o por razones políticas, sindicales o de orientación sexual.

En la denuncia hay que invocar el artículo que corresponda de la LOLS o de la Constitución Española, ya que todos son derechos fundamentales protegidos por la Constitución.

Respecto de los trabajadores y trabajadoras discapacitados. En el caso de que la empresa incumpla la normativa establecida para este colectivo que hemos explicado en el apartado 11.3, hay que hacer constar en la denuncia que la política de contratación de la empresa es una práctica discriminatoria hacia este colectivo.

Lo indicado sobre discriminación por razón de género en relación con las condiciones laborales y de acceso a la promoción profesional y la ocupación, es aplicable también al resto de colectivos explicitados más arriba.

Hay que explicar claramente el caso y en qué consiste la diferencia de trato respecto del resto de trabajadores y trabajadoras.

11.9. Derechos sindicales

Hay que situar con claridad cuál es la casuística que vulnera los derechos sindicales, cómo se hace y desde cuándo se da:

11.9.1. Derechos de información

En términos generales los regulados en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores sobre previsiones de contratación, tanto directa como indirectamente, y subcontratación en la empresa, art. 42, así como recibir la copia de los contratos realizados y la información sobre la subcontratación ya realizada, por Empresas de Trabajo Temporal y por otros tipos de empresa, sobre la marcha económica, formación, etc.

- **Subcontratación**

- Incumplimiento del artículo 42.4, del 64 del Estatuto de los Trabajadores y del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y el RD 171/2004 por no facilitarnos la información sobre contratación y subcontratación, o sobre la marcha económica de la empresa, o sobre el plan de prevención de riesgos laborales, la formación, etc.

- En el caso de la empresa principal, incumplimiento del deber de información a la RLT de la empresa principal de los datos de la subcontrata: actividad, número de trabajadores, período por el cual se instaura...

- Incumplimiento de la obligación de tener un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas subcontratadas que trabajen en el mismo centro de trabajo y de ponerlo a disposición de la RLT.

- Incumplimiento del deber de información de la empresa subcontratista a la representación de los trabajadores y a los trabajadores afectados de la actividad subcontratada.

- **Salud Laboral**

Incumplimiento del deber de facilitar la documentación por escrito a los delegados de prevención, que detallamos:[47]

- Evaluación de riesgos.
- Medidas y actividades de protección y prevención.
- Medidas de emergencia.
- Resultados de los controles periódicos sobre las condiciones de trabajo y las actividades de los trabajadores.
- Relación de accidentes de trabajo con baja.
- Relación de enfermedades profesionales con baja.
- Comunicación oficial de los accidentes de trabajo con baja (comunicado de accidente de trabajo).
- Relación de los accidentes de trabajo sin baja.
- Informes de las investigaciones de accidentes de trabajo.
- Información de las personas u órganos encargados de la protección y la prevención en las empresas.
- Informaciones de los organismos competentes para la seguridad y la salud.

[47] En el año 2005 el Departamento de Trabajo e Industria publicó la Instrucción 1/2005 a la Inspección de Trabajo (que reproducimos en los anexos de este manual), en la que determina el deber empresarial a entregar copia de la documentación a los delegados y delegadas de prevención (siempre que éstos hayan solicitado copia de dichos documentos).

Conclusiones derivadas de la vigilancia de la salud ("la confidencialidad de los datos de salud opera de la misma forma en relación con los empresarios/as que con los delegados/as de prevención)

11.9.2 Otros derechos sindicales

- En el caso de que se trate de vulneración de los derechos otorgados a la representación sindical, o de aquellos que puedan atentar contra la libertad sindical misma, conviene que los explicitemos con claridad. Recomendamos el contacto previo con el sindicato.

- La casuística de incumplimiento puede ser muy variada. Citemos algunos casos:

  - Crédito horario, derecho de reunión, derechos delegados LOLS, garantías de la representación sindical, local sindical, tablón de anuncios, medios que debe proporcionar la empresa, etc.

  - En relación a los comités de seguridad y salud, nuestra atención tiene que estar centrada en: la no realización de reuniones, el incumplimiento del reglamento de funcionamiento (si procede) y de incumplimiento de los acuerdos tomados (de aquí la importancia de las actas).

  - Recordemos que los artículos 36.2.f. y 36.4 de la LPRL reconoce la facultad y competencia de los delegados y delegadas de prevención a hacer propuestas de prevención al empresario y al Comité de Seguridad y Salud, y que en el caso de la decisión negativa por parte del empresario tiene que estar motivada. De forma que nuestras propuestas han de ser aceptadas, discutidas o denegadas con argumentos, pero en ningún caso pueden ser obviadas. Es en este último supuesto que deberemos poner denuncia a la Inspección de Trabajo.

11.10. Elecciones sindicales (ES). Obstrucción en el proceso de ES

Lo primero que hay que tener en cuenta es el derecho de los sindicatos al acceso a los centros de trabajo. Este derecho es frecuentemente vulnerado en los procesos de promoción de elecciones sindicales, aunque se da también en otras circunstancias.

A estos efectos, hay que señalar lo siguiente:

- Es obligación del promotor, en este caso del sindicato, comunicar a la empresa, con un plazo mínimo de 20 días antes, la fecha de inicio del proceso electoral, artículo 67.2 del ET.

- Una vez comunicado, el empresario no puede denegar el acceso de los sindicatos a la empresa para la promoción de elecciones, siendo irrelevante quién (qué sindicato) efectúa la promoción electoral.

- La notificación a la empresa se puede efectuar por:

  - correo certificado con acuse de recibo
  - entrega en mano con acuse de recibo
  - burofax
  - conducto notarial

- Si el empresario se negase a recibir el preaviso, esta conducta es constitutiva de obstrucción inicial al proceso electoral, en cuyo caso se tendrá que interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo dispone de un inspector único para los procesos de ES, lo que supone una garantía del conocimiento de la materia, así como la mayor brevedad en los plazos de citaciones y en la elaboración del informe.

Cuando la Inspección fija un determinado día de inicio del proceso electoral, es conveniente comunicarlo ante la Oficina Pública de Elecciones Sindicales, ya que esta fecha tiene los mismos efectos de publicidad que la promoción que establece el artículo 67 y, por tanto, afecta a terceros.

Hay que recordar que la empresa legalmente tiene la obligación de colaborar en el proceso electoral y que debe facilitar los medios precisos para el normal desarrollo (artículo 75.1 del ET).

11.11. Seguridad Social

A menudo, algunas de las actuaciones de la Inspección acaban proponiendo acta de liquidación de cuotas, aunque el origen de la actuación no fuera por esta materia. Es frecuente que se dé esta circunstancia en actuaciones por fraude en la contratación; en actuaciones por cesión ilegal de trabajadores, y en el seguimiento que la misma Inspección hace de las bonificaciones por reconversiones de contratos temporales en indefinidos (si en la modalidad temporal de origen, objeto de la subvención, no estaba justificada). Hay que presentar denuncia expresa en los siguientes casos:

- Falta de alta a la SS, especialmente importante en el colectivo de inmigrantes, que es el que más sufre ahora las consecuencias laborales de la economía sumergida.

- En los casos de contratos a tiempo parcial que son en realidad jornada completa (como ya hemos dicho en el apartado de empleo), se efectúa un doble fraude, a la Seguridad Social y al trabajador o trabajadora afectado.

  En estos casos, si en la hoja de salarios constan complementos no demasiado claros, "dietas, desplazamientos..." y sobre todo si éstos son constantes (aunque la cuantía pueda ser variable), la Inspección los considera como indicio de jornada completa real. Hay, pues, que situarlo en la denuncia, si concurre dicha circunstancia.

- Una vez constatado por la Inspección que la jornada real es superior a la de la cotización (sea jornada completa o más que completa), la propia Inspección en general extiende acta de liquidación de cuotas por la jornada no cotizada.

- Hay que solicitar acta de liquidación de cuotas siempre que se inicie actuación por otros temas que finalmente puedan tener implicación en las bases de cotización de los trabajadores o trabajadoras afectados.

11.12. Asuntos que no pueden ser tramitados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

No pueden ser tramitados ante la Inspección de Trabajo los siguientes asuntos:

- Los despidos o sanciones disciplinarios.

- Las reclamaciones de pago de salarios que la empresa no ha hecho efectivas.

- Las reclamaciones de clasificación profesional, sin perjuicio de la intervención de la Inspección de Trabajo a requerimiento de informe por parte del juzgado de lo social.

- Los conflictos colectivos, sin perjuicio de la intervención de la Inspección de Trabajo en trámite de mediación preceptiva previa a la formalización de la demanda judicial.

- Las reclamaciones en **materia electoral**, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

- Las relacionadas con la fijación del período de disfrute de las vacaciones anuales, y con la fijación del disfrute de los permisos por lactancia y reducción de jornada por guarda legal.

- Las de impugnación de convenios colectivos.

- Las de reclamación de tutela de derechos fundamentales.

La Inspección de Trabajo no es competente para resolver este tipo de reclamaciones.

XII. LAS PROPUESTAS DE CCOO SOBRE LA INSPECCIÓN LLEVADAS AL DIÁLOGO SOCIAL

REVALORIZAR LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CCOO reclamamos una revalorización de las instituciones laborales. Entre ellas tiene una especial importancia la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Para algunas de las medidas que proponemos basta con la voluntad política de hacerlas, y otras requerirán reformas normativas, tanto de la propia Ley de Inspección, como de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

1. Reforzar la Inspección de Trabajo

Para CC.OO., las soluciones a los problemas actuales de funcionamiento de la Inspección de Trabajo consisten básicamente en conseguir más recursos.

2. La planificación y la definición de objetivos

3. Contar con los medios humanos y técnicos necesarios

4. Asegurar la participación sindical

- Definir marcos estables de participación del sindicato, en el ámbito estatal y en las comunidades autónomas.

- Establecer la obligación de la Inspección de hacerse acompañar en la visita al centro por la representación legal de los trabajadores.

4.1. Establecer el derecho del sindicato a ser parte en el proceso instructor

5. Adecuar el sistema actual de infracciones y sanciones

Adecuar las cuantías y la gradación que la LISOS prevé, especialmente en relación con las materias en que se producen los grandes incumplimientos laborales. Son materias esenciales:

- Fraude en la contratación.
- Prevención de riesgos laborales.
- Economía sumergida, retribuciones en “dinero negro”, falta de cotizaciones, inmigración irregular.
- Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Nuevas formas de organización productiva (descentralización productiva y nivel de responsabilidades en la cadena de empresas en red –contratas y subcontratas, grupo de empresas–).

ANEXOS

1. ANEXOS DE LEGISLACIÓN

1. Ley Reguladora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ley 42/1997, de 14 noviembre
JEFATURA DEL ESTADO
BOE 15 noviembre 1997, núm. 274, [pág. 33539];

EXPOSICION DE MOTIVOS

I.

La Inspección en materia socio-laboral dispone en España de una acreditada tradición, que, prescindiendo de otros antecedentes, y partiendo de su primer Reglamento elaborado por el Instituto de Reformas Sociales en 1 de marzo de 1906, abre un proceso histórico de progresión en la regulación de la función inspectora, inicialmente referida a las relaciones laborales para luego extender su acción a los ámbitos de la protección social, de la promoción y protección del empleo y materias afines, y extendiéndose progresivamente a la generalidad de los sectores superando su inicial concepción obrerista. Dicho proceso histórico desemboca en la Ley 39/1962, de 21 de julio (RCL 1962, 1335), de Ordenación de la Inspección de Trabajo, que incorpora los principios del Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo de 11 de julio de 1947 (RCL 1961, 6 y 144), sobre Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, que España había ratificado el 14 de enero de 1960, Ley que ha estado vigente hasta el presente.

La regulación de la referida Ley, desarrollada en paralelo a la legislación sustantiva en materia de trabajo, emigración, seguridad social, seguridad e higiene, empleo y trabajo de extranjeros, adolece de la complejidad y dispersión propias de un proceso dilatado en el tiempo. Además, su articulación unitaria en 1962 se produce en el marco de un modelo autoritario de ordenación de las relaciones laborales y sociales que contempla la intervención del Estado como pieza básica del sistema institucional, hoy sustituido por la Constitución de 1978 (RCL 1978, 2836), cuyo artículo primero propugna, como valores supremos del ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político, como propios del Estado social y democrático de Derecho que instituye dicho texto fundamental.

Viene produciéndose, así, una situación de coexistencia de la Ley 39/1962, de 21 de julio, de Ordenación de la Inspección de Trabajo, con el sistema constitucional de derechos y libertades. A su vez, la concepción política imperante en 1962 pugna con la nueva organización territorial del Estado también surgida de la Constitución de 1978 con lo que, además de por las disfuncionalidades nacidas del transcurso del tiempo, se hace precisa la promulgación de una nueva Ley Ordenadora que tenga en cuenta la configuración de la actividad inspectora, como propia de un sistema institucional integrado y coherente con el modelo constitucional, que el Estado y las Comunidades Autónomas comparten de acuerdo con las reglas de distribución de competencias entre ambos bloques de poderes públicos.

II.

Este carácter integrado del sistema se pone, por otra parte, de manifiesto en el carácter de Cuerpo Nacional que la Ley 11/1994, de 19 de mayo (RCL 1994, 1422 y 1651), atribuye al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en el marco del desarrollo del proceso autonómico, sin que por ello se afecten las competencias de ejecución de la legislación laboral, propias de las Comunidades Autónomas, a las que corresponde, naturalmente, la titularidad de la potestad sancionadora en tales materias, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la interpretación que por el mismo se hace del alcance de las competencias exclusivas del Estado enumeradas en el artículo 149.1.7ªy 17ª de la Constitución Española (RCL 1978, 2836).

De otro lado, en el amplio marco de los sistemas de protección social, ha de responderse con suficiente eficiencia a su creciente complejidad, que añade nuevas formas de prácticas irregulares y fraudulentas antes desconocidas o de menor incidencia, lo que aconseja el perfeccionamiento y una especialización más exigente de los instrumentos públicos encargados de su control y vigilancia, sin poderse desconocer la íntima conexión de la materia laboral y la de protección social en el plano de la comprobación inspectora, lo que aporta sobreañadidas razones a la precitada configuración integral del dispositivo inspector en el orden social.

Por lo tanto, se configura el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social como un conjunto institucional integrado, cuyas funciones se ejercitan de acuerdo con el ámbito de competencias propio del Estado y de las Comunidades Autónomas, por lo que se establecen las condiciones de participación de dichas Comunidades en el desarrollo del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de forma que los inspectores desarrollen la totalidad de los cometidos que legalmente tienen encomendados, cualquiera que fuera la Administración titular de la competencia, en aras de las indudables ventajas que comporta la coincidencia en unos mismos funcionarios inspectores de los cometidos y funciones cuyas materias son competencia del Estado y de las Comunidades Autónomas, actuando funcionalmente en uno y otro caso como Administración del Estado y Administración Autonómica, respectivamente, como pone de relieve el Tribunal Constitucional en su Sentencia 185/1991 (RCL 1991, 185). Consecuentemente, esta Ley define un sistema institucional de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se asienta conjuntamente en el ámbito del Estado y de las Comunidades Autónomas, en función de sus respectivas competencias y bajo el principio de colaboración interinstitucional y sin que tal configuración pueda cerrarse a eventuales modificaciones posteriores ni impedir el ejercicio de las competencias autonómicas en la línea establecida por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

III.

En este mismo contexto normativo se residencia en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la Autoridad Central de la Inspección, a la que se atribuye su dirección y coordinación en congruencia con lo establecido en los Convenios números 81 (RCL 1981, 3122) y 129 (RCL 1972, 958) de la Organización Internacional del Trabajo, este

último sobre Inspección de Trabajo en la Agricultura, ratificado por España el 11 de marzo de 1971.

El sistema se sirve de dos mecanismos de articulación, como son la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, configurados como espacios de coincidencia y participación de las diferentes Administraciones públicas con competencias en las materias sujetas a inspección, mediante una estructura dual y común de carácter estable que facilite la comunicación e información mutuas para la colaboración y cooperación en las líneas básicas de actuación de una Inspección cada vez más obligada a planificar y programar sus actividades en campos de creciente complejidad y extensión, como es el caso de la Seguridad Social, superando la mera actividad derivada de las denuncias o reclamaciones de los interesados.

IV.

La nueva regulación del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social responde a la necesidad de dar fundamento legal a los cometidos del anterior Cuerpo de Controladores Laborales, así como de adecuar y actualizar sus funciones inspectoras de apoyo y colaboración en el seno del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la que se integran, bien que referidas a las funciones propias de su nivel y en dependencia técnica de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

V.

La promulgación, en fin, de esta nueva Ley Ordenadora se justifica por las razones ya apuntadas, derivadas de la inadecuación y desactualización del actual cuerpo legal y de su dispersión y fragmentación normativa, lo que demanda su sustitución por una regulación legislativa integradora, atemperada al signo del presente y del futuro previsible, que propicie una acción pública de control en el orden social modernizadora, eficiente y adecuada a las nuevas exigencias de una sociedad plural y desarrollada. A lo anterior cabe añadir la necesidad de disponer de un instrumento inspector común, coherente con una legislación básica a aplicar también común, que enlaza la necesaria preservación de los principios de solidaridad, de igualdad y de unidad de mercado que consagran nuestra Constitución.

Se regulan, así, las funciones del sistema de la Inspección y los cometidos competenciales y facultades de los funcionarios que lo integran, recogiéndose aspectos básicos del cuerpo normativo vigente, acordes con el contenido de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo; se incorporan nuevas fórmulas de organización y desarrollo de la acción inspectora, y se preserva el principio de unidad de función. Al propio tiempo, se perfecciona la adecuación con el sistema constitucional de derechos y libertades, del que es expresivo el perfeccionamiento del marco jurídico de garantías a los sujetos a la actividad inspectora y se incorporan otros aspectos actualizadores y de perfeccionamiento técnico que se estiman precisos para el mejor desarrollo de la materia objeto de la regulación que nos ocupa.

CAPITULO I

Del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de sus funciones y ámbito

Sección 1ª. **Disposiciones generales**

Artículo 1. Definición y objeto del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Constituye el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el conjunto de principios legales, normas, órganos, funcionarios y medios materiales que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas laborales; de prevención de riesgos laborales; de Seguridad Social y protección social; colocación, empleo y protección por desempleo; cooperativas; migración y trabajo de extranjeros, y de cuantas otras materias le sean atribuidas.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias, que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española (RCL 1978, 2836), y con los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 2. De los funcionarios que integran el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social a que se refiere esta Ley se realizará en su totalidad por funcionarios de nivel técnico superior y habilitación nacional pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, del grupo A de los previstos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto (RCL 1984, 2000, 2317 y 2427), cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen la independencia técnica, objetividad e imparcialidad que prescriben los Convenios 81 y 129 (RCL 1972, 958) de la Organización Internacional del Trabajo. Dicho Cuerpo Superior tiene carácter de Cuerpo Nacional, a los efectos de los artículos 28 y 29 de la Ley 12/1983, de 14 de octubre (RCL 1983, 2227) del proceso autonómico.

2. Las funciones de inspección de apoyo, colaboración y gestión que sean precisas para el ejercicio de la labor inspectora serán desarrolladas por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, como Cuerpo del grupo B de los previstos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto (RCL 1984, 2000, 2317 y 2427), de Medidas de Reforma de la Función Pública, y la misma habilitación nacional a que se refiere el número anterior.

3. Las Administraciones General del Estado y de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de los servicios del Estado en materia de ejecución de la

legislación laboral adoptarán, en sus respectivos ámbitos de competencia, las medidas necesarias para garantizar la colaboración pericial y el asesoramiento técnico necesarios a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La Administración General del Estado dotará a dicha Inspección del personal de apoyo administrativo que sea necesario para el correcto desarrollo de su función.

Sección 2ª. **De las funciones, facultades y deberes**

Artículo 3. De la función inspectora.

La función inspectora, que será desempeñada en su integridad por funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, en los términos establecidos respecto de estos últimos en el artículo 8, comprende los siguientes cometidos:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos, en los siguientes ámbitos:

1.1. Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.

1.1.1. Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.

1.1.2. Normas sobre protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas.

1.2. Prevención de riesgos laborales.

1.2.1. Normas en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.

1.3. Sistema de Seguridad Social.

1.3.1. Normas en materia de campo de aplicación, inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas del sistema de la Seguridad Social.

1.3.2. Normas sobre obtención y disfrute de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, así como de los sistemas de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, además de cualesquiera modalidades de sistemas complementarios voluntarios establecidos por convenio colectivo.

1.3.3. Normas sobre colaboración en la gestión de la Seguridad Social, así como la inspección de la gestión y funcionamiento de las entidades y empresas que colaboran en la misma o en la gestión de otras prestaciones o ayudas de protección social.

1.3.4. El ejercicio de la inspección por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de conformidad con el artículo 5.2, apartado d), del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825).

1.4. Empleo y migraciones.

1.4.1. Normas en materia de colocación, empleo y protección por desempleo.

1.4.2. Emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros.

1.4.3. Normas en materia de formación profesional ocupacional y continua, excepto cuando la legislación autonómica disponga otras fórmulas de inspección en la materia.

1.4.4. Normas en materia de empresas de trabajo temporal, agencias de colocación y planes de servicios integrados para el empleo.

1.5. Cualesquiera otras normas cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en particular, las relativas a cooperativas y otras fórmulas de economía social, así como a las condiciones de constitución de sociedades laborales, salvo que la respectiva legislación autonómica disponga lo contrario y en su ámbito de aplicación.

2. De asistencia técnica.

2.1. Facilitar información técnica a empresas y trabajadores, con ocasión del ejercicio de la función inspectora.

2.2. Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, cuando les sea solicitada.

2.3. Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones públicas respecto a la aplicación de normas de orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.

2.4. Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras cuando así lo establezca una norma legal.

3. De arbitraje, conciliación y mediación.

3.1. La conciliación y mediación en los conflictos y huelgas cuando la misma sea aceptada por las partes, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144 y 1563).

3.2. El arbitraje, a petición de las partes, en conflictos laborales y huelgas, u otros que expresamente se soliciten.

3.3. La función de arbitraje por parte de la Inspección, sin perjuicio de las funciones técnicas de información y asesoramiento, si lo solicitan cualesquiera de las partes, será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona que ostenta la titularidad de dicha función sobre las empresas sometidas a su control y vigilancia.

Artículo 4. Ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se extiende a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas y a las comunidades de bienes, en cuanto sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas de orden social, y se ejerce en:

1.1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando estén directamente regidos o gestionados por las Administraciones públicas o por entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualesquiera de ellas.

1.2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de las marinas mercante y pesquera, los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquéllos.

1.3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a los viajes de emigración e inmigración interior, sin perjuicio de lo establecido en el anterior punto 1.1 como centros de trabajo.

1.4. Las entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social.

1.5. Las entidades públicas o privadas que colaboren con las distintas Administraciones públicas en materia de protección y promoción social.

1.6. Las sociedades cooperativas en relación a su constitución y funcionamiento y al cumplimiento de las normas de orden social en relación a sus socios trabajadores o socios de trabajo, y a las sociedades laborales en cuanto a su calificación como tales, sin perjuicio de lo que establezca la legislación aplicable a la materia.

2. No obstante lo anterior, los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las Administraciones públicas continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las materias no afectadas por la misma.

Artículo 5. Facultades de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para el desempeño de sus competencias.

En el ejercicio de sus funciones, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para:

1. Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

Al efectuar una visita de inspección, deberán comunicar su presencia al empresario o a su representante o persona inspeccionada, a menos que consideren que dicha comunicación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

2. Hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora.

3. Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para:

3.1. Requerir información, solo o ante testigos, al empresario o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.

3.2. Exigir la comparecencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores, de los perceptores o solicitantes de prestaciones sociales y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

3.3. Examinar en el centro de trabajo la documentación y los libros de la empresa con trascendencia en la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social, tales como: libros, registros, incluidos los programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad; documentos de inscripción, afiliación, alta, baja, justificantes del abono de cuotas o prestaciones de Seguridad Social; documentos justificativos de retribuciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección. El inspector está facultado para requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas correspondientes.

3.4. Tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, siempre que se notifique al empresario o a su representante y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el apartado 3.3 del presente artículo.

4. Adoptar, en cualquier momento del desarrollo de sus actuaciones, las medidas cautelares que estimen oportunas y sean proporcionadas al fin que se persiga, para impedir la destrucción, desaparición o alteración de la documentación mencionada en el apartado anterior, siempre que no cause perjuicio de difícil o imposible reparación a los sujetos responsables o implique violación de derechos.

5. Proceder, en su caso, en cualesquiera de las formas a que se refiere el artículo 7 de esta Ley.

Artículo 6. Unidad de función, autonomía técnica, especialización y carácter de autoridad competente de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

1. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social están facultados para desempeñar todas las competencias que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene atribuidas en el artículo 3 de esta Ley, y en su ejercicio gozarán de plena autonomía técnica y funcional y se les garantizará su independencia frente a cualquier influencia exterior indebida en los términos de los artículos 6 del Convenio número 81 y 8 del Convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo.

2. La especialización funcional que regula esta Ley será compatible con los principios de unidad de función y de acto.

3. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad competente a los efectos de lo establecido en el artículo 8, apartado 1, de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo (RCL 1982, 1197), de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen.

Artículo 7. Medidas derivadas de la actividad inspectora.

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, podrán adoptar las siguientes medidas:

1. Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores.

2. Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.

3. Requerir al empresario a fin de que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.

4. Iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción, de infracción por obstrucción, o requiriendo a las Administraciones públicas por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil a su servicio; iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, mediante la práctica de actas de liquidación.

5. Promover procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

6. Promover procedimientos para el encuadramiento de empresas y trabajadores en el régimen de la Seguridad Social que proceda, sin perjuicio del inicio del expediente liquidatorio a que se refiere el anterior apartado 4, si procediese.

7. Instar del correspondiente organismo la suspensión o cese en la percepción de prestaciones sociales, si se constatase su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.

8. Instar del órgano administrativo competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad e higiene.

9. Proponer recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos y salud laborales, con sujeción a la normativa aplicable.

10. Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

11. Comunicar al organismo competente los incumplimientos que compruebe en la aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento del empleo, formación profesional ocupacional y promoción social.

12. Proponer a su respectivo jefe la formulación de demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social en la forma prevista en la Ley reguladora de dicho Orden Jurisdiccional.

13. Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

Artículo 8. De las funciones de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social.

1. Las funciones inspectoras de apoyo, gestión y colaboración con los inspectores de Trabajo y Seguridad Social corresponden a los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, bajo la dirección y supervisión técnica del inspector de Trabajo y Seguridad Social responsable del equipo al que estén adscritos, sin perjuicio de su dependencia de los órganos directivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Son funciones de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social:

2.1. Comprobación del cumplimiento en la contratación de las normas en materia de empleo, acceso al empleo, fomento del empleo, bonificaciones, y subvenciones, obtención y percepción de las prestaciones y subsidio por desempleo.

2.2. Comprobación del cumplimiento de las normas en materia de campo de aplicación, inscripción, afiliación, cotización, altas y bajas de trabajadores, recaudación del sistema de la Seguridad Social, así como de colaboración obligatoria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social, y de la obtención y percepción de las prestaciones de Seguridad Social.

2.3. La comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos por las normas sobre trabajo de extranjeros.

2.4. La colaboración de la investigación y señalamiento de los bienes susceptibles de embargo para la efectividad de la vía ejecutiva y la identificación del sujeto deudor o responsable solidario o subsidiario cuando proceda, en todos aquellos casos que hagan referencia al ordenamiento jurídico laboral, de seguridad social, de emigración y de empleo.

2.5. El asesoramiento a los empresarios y trabajadores en orden al cumplimiento de sus obligaciones, con ocasión de su actuación en los centros de trabajo.

2.6. Cuantas otras funciones de similar nivel y naturaleza les fueren encomendadas por los responsables de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el desarrollo de los cometidos de la misma.

3. En ejecución de las órdenes de servicio recibidas para el desempeño de sus cometidos, los subinspectores de Empleo y Seguridad Social, que tendrán la consideración de agentes de la autoridad, están autorizados para proceder de acuerdo con lo dispuesto en el número 1 de este artículo, en la forma establecida en los apartados 1, 3.1, 3.2 y 3.3 del número 3 y en el número 4, todos ellos del artículo 5 de esta Ley, así como promover internamente las actuaciones a que se refiere el número 6 del artículo 7.

4. Como consecuencia de sus actuaciones inspectoras, que se desarrollarán en la forma establecida y en el ámbito de sus funciones, los subinspectores de Empleo y Seguridad Social podrán proceder en la forma dispuesta en los números 1, 2, 4, 5, 7, 11 y 13 del artículo 7 de esta Ley.

Las actas de infracción practicadas por los subinspectores serán visadas por el inspector de Trabajo y Seguridad Social del que técnicamente dependan cuando superen el grado o cuantías que señale el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En cuanto a las actas de liquidación, con independencia de la cuantía resultante, sólo procederá el visado del inspector en los supuestos de falta de afiliación, alta o cuando procedan diferencias de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 9. Auxilio y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Las Administraciones públicas y cuantas personas ejerzan funciones públicas vienen obligadas a prestar colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando les sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectora y a facilitarle la información de que dispongan.

2. La Administración tributaria cederá sus datos y antecedentes a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el apartado c) del número 1 del artículo 113 de la Ley General Tributaria (RCL 1963, 2490). Asimismo, las entidades gestoras y colaboradoras y los servicios comunes de la Seguridad Social prestarán su colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, facilitándole, cuando le sean solicitadas, las informaciones, antecedentes y datos con relevancia en el ejercicio de la función inspectora, incluso los de carácter personal objeto de tratamiento automatizado sin necesidad de consentimiento del afectado. Las Inspecciones Tributaria y de Trabajo y Seguridad Social establecerán programas de mutua correspondencia y de coordinación para el cumplimiento de sus fines.

3. Las obligaciones de auxilio y colaboración establecidas en los números anteriores sólo tendrán las limitaciones legalmente establecidas referentes a la intimidad de la persona, al secreto de la correspondencia, del protocolo notarial, o de las informaciones suministradas a las Administraciones públicas con finalidad exclusivamente estadística.

4. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes estarán obligadas a prestar su auxilio y colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones, a través de los mandos designados a tal efecto por la autoridad correspondiente.

5. Los Juzgados y Tribunales facilitarán a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de la misma, los datos de trascendencia para la función inspectora que se desprendan de las actuaciones en que conozcan y que no resulten afectados por el secreto sumarial.

Artículo 10. Colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestará su colaboración y apoyo a las Administraciones públicas y, en especial, a la autoridad laboral, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, a las que facilitará las informaciones que requieran como necesarias para su función, siempre que se garantice el deber de confidencialidad si procediese.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las funciones de inspección, procurará la necesaria colaboración con las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como con sus representantes. Periódicamente la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social facilitará información sobre extremos de interés general que se deduzcan de las actuaciones inspectoras, memorias de actividades y demás antecedentes, a las organizaciones sindicales y empresariales.

3. Si apreciase la posible comisión de un delito público, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el cauce orgánico que reglamentariamente se determine, remitirá al Ministerio Fiscal relación circunstanciada de los hechos que haya conocido y de los sujetos que pudieren resultar afectados.

Artículo 11. De la colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Los empresarios, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden social, están obligados cuando sean requeridos: a atender debidamente a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y a los subinspectores de Empleo y Seguridad Social; a acreditar su identidad y la de quienes se encuentren en los centros de trabajo; a colaborar con ellos con ocasión de visitas u otras actuaciones inspectoras; a declarar ante el funcionario actuante sobre cuestiones que afecten a las comprobaciones inspectoras, así como a facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones. Quienes representen a los sujetos inspeccionados deberán acreditar documentalmente tal condición si la actuación se produjese fuera del domicilio o centro de trabajo visitado.

2. Toda persona natural o jurídica estará obligada a proporcionar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social toda clase de datos, antecedentes o información con trascendencia en los cometidos inspectores, siempre que se deduzcan de sus relaciones económicas, profesionales, empresariales o financieras con terceros sujetos a la acción inspectora, cuando a ello sea requerida en forma. Tal obligación alcanza a las entidades colaboradoras de los órganos de recaudación de la Seguridad Social y a las depositarias de dinero en efectivo o de fondos en cuanto a la identificación de pagos realizados con cargo a las cuentas que se señalen en el correspondiente requerimiento, sin que puedan ampararse en el secreto bancario. La obligación de los profesionales de facilitar información no alcanza a aquellos datos confidenciales, a que hubieran accedido por su prestación de servicios de asesoramiento y defensa o con ocasión de prestaciones o atenciones sanitarias, salvo conformidad previa y expresa de los interesados. Reglamentariamente se determinará la forma y requisitos aplicables a los referidos requerimientos, considerándose su incumplimiento como infracción por obstrucción regulada en el artículo 49 de la Ley 8/1988, de 7 de abril (RCL 1988, 780).

Artículo 12. Deber de sigilo e incompatibilidades.

1. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social considerarán confidencial el origen de cualquier queja sobre incumplimiento de las disposiciones legales.

2. También vendrán obligados a observar secreto y a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los datos, informes o antecedentes de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, salvo para la investigación o persecución de delitos públicos, en el marco legalmente establecido para la colaboración con la Administración laboral, la de la Seguridad Social, la tributaria, la de lucha contra el fraude en sus distintas clases, y a la de colaboración con comisiones parlamentarias de investigación en la forma que proceda.

3. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social estarán sujetos a las incompatibilidades y a los motivos de abstención y recusación de los funcionarios al servicio de las Administraciones públicas.

Sección 3ª. **De las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Artículo 13. Iniciación de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuará de oficio siempre, como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos, por propia iniciativa, o en virtud de denuncia, todo ello en los términos que reglamentariamente se determinen.

2. Es pública la acción de denuncia del incumplimiento de la legislación de orden social. El denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, si bien podrá tener, en su caso, la condición de interesado si se inicia el correspondiente procedimiento sancionador en los términos del artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. No se tramitarán las denuncias anónimas, las que se refieran a materias cuya vigilancia no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, las que manifiestamente carezcan de fundamento ni las que coincidan con asuntos de los que esté conociendo un órgano jurisdiccional.

Artículo 14. Modalidades y documentación de la actuación inspectora.

1. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desarrollará mediante visita a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de aviso previo; mediante requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante de quien resulte obligado, aportando la documentación que se señale en cada caso, o para efectuar las aclaraciones pertinentes; en virtud de expediente administrativo cuando el contenido de su actuación permita iniciar y finalizar aquélla. Las visitas de inspección podrán realizarse por uno o varios funcionarios y podrán extenderse durante el tiempo necesario.

2. Cuando iniciada visita de inspección no fuese posible su prosecución y finalización por no aportar el sujeto a inspección los antecedentes o documentación solicitados, la actuación proseguirá en virtud de requerimiento para su aportación en la forma indicada en el número anterior. Las actuaciones comprobatorias no se dilatarán por espacio de más de nueve meses, salvo que la dilación sea imputable al sujeto a inspección; y, asimismo, no se podrán interrumpir por más de tres meses. Las comprobaciones efectuadas en una actuación inspectora tendrán el carácter de antecedente para las sucesivas.

3. De cada actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el funcionario actuante extenderá diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo a disposición de la misma con sujeción a lo que disponga la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO II

Organización del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Artículo 15. Principios generales.

1. La Administración General del Estado y la de las Comunidades Autónomas que hayan recibido el traspaso de los servicios del Estado en materia de ejecución de la legislación laboral, en el ámbito de sus respectivas competencias, organizarán el ejercicio de las actuaciones inspectoras con sujeción a los principios de concepción única e integral del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se estructura en una Autoridad Central y, territorialmente, en Inspecciones Provinciales agrupadas en cada Comunidad Autónoma.

3. Los poderes públicos garantizarán el ejercicio y la eficacia de las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, haciendo efectivos los principios generales de colaboración, coordinación y cooperación recíprocas, a través de los siguientes órganos:

a) La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

b) Las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

SECCION 1ª. **ORGANOS DE PARTICIPACION Y COLABORACION DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS**

Artículo 16. La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

A través de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, constituida en el marco del artículo 5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), la Administración General del Estado y las de las Comunidades Autónomas arbitrarán las medidas necesarias para garantizar los mecanismos de cooperación requeridos para el ejercicio de las funciones de esta Ley.

Artículo 17. Acuerdos bilaterales y Comisiones Territoriales en materia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social..

1. Mediante acuerdo entre la Administración General del Estado y la de cada Comunidad Autónoma se establecerá la composición, régimen de funcionamiento y cometidos de las Comisiones Territoriales a que se refiere el número 4 de este artículo.

2. En tal acuerdo se determinará lo necesario para que la respectiva Comisión Territorial establezca los objetivos y programas de actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus distintas áreas funcionales, así como los programas de interés autonómico o estatal que se consideren, y el seguimiento y control de los resultados; los medios y colaboraciones que se estimen precisos para su

cumplimiento, particularmente en materia de colaboración pericial, asesoramiento técnico y auxilio, así como las reglas o criterios para el desarrollo de la colaboración institucional recíproca entre la Administración autonómica y la Autoridad Central prevista en el artículo 18 de la presente Ley.

3. Asimismo, tales acuerdos podrán prever la adscripción orgánica de funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la Administración Autonómica.

4. Bajo la presidencia de la autoridad correspondiente de la respectiva Comunidad Autónoma, en el ámbito territorial de la misma, existirá la Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como órgano de cooperación bilateral para facilitar el cumplimiento de los cometidos propios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

SECCION 2ª. **ORGANOS DE GESTION INSPECTORA**

Artículo 18. La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a que se refiere el artículo 4 del Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo es un órgano del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. El sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social dependerá orgánicamente de dicha Autoridad Central y funcionalmente de la Administración competente por razón de la materia de los asuntos en que intervenga, sin perjuicio del carácter unitario e integrado de sus actuaciones. Los funcionarios de dicho Sistema de Inspección, en el desarrollo de su actividad, dependerán funcionalmente, por tanto, de la Administración General del Estado o de la Autonómica correspondiente, en función de la materia en que actúen.

3. La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene las siguientes competencias:

3.1. La dirección, coordinación y fiscalización de la actuación y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17 de esta Ley, y el conocimiento de los informes y memorias de las Direcciones Territoriales y Jefaturas Provinciales de la indicada Inspección.

3.2. La representación y participación en la Unión Europea y en los restantes ámbitos internacionales en los asuntos relacionados con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3.3. Las funciones de Alta Inspección que se le confieran, en la forma establecida en la disposición adicional tercera.

3.4. La Secretaría Permanente de la Comisión de Trabajo para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Conferencia Sectorial a que se refiere el artículo 16.

3.5. La relación institucional con las correspondientes autoridades de las Comunidades Autónomas, especialmente con los respectivos Presidentes de cada Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de asegurar la coherencia general del sistema de Inspección y establecer la aplicación de los objetivos generales en su actuación.

3.6. La jefatura de personal de los funcionarios que integran el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos por la normativa de función pública y de lo que se establezca en aplicación del artículo 17.

3.7. La definición de los criterios técnicos y operativos comunes para el desarrollo de la función inspectora en aplicación de los objetivos de carácter general que defina la Conferencia Sectorial.

3.8. La realización de estadísticas, informes y memorias sobre la actuación del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que serán únicos cuando se refieran al ámbito general del territorio del Estado o tengan por destinatario órganos supranacionales o internacionales.

3.9. La inspección de los centros regidos o gestionados por la Administración General del Estado, así como la dirección y ejecución de las actuaciones inspectoras de ámbito supraautonómico y la emisión de los informes que procedan.

3.10. La organización, a nivel general, de procesos de ingresos de formación, perfeccionamiento y especialización para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en la normativa de función pública.

3.11. El conocimiento y resolución de los expedientes y recursos señalados por la normativa aplicable, así como de aquellos otros incoados por la Inspección y que no correspondan expresamente a otras autoridades de las Administraciones públicas.

3.12. El conocimiento de las cuestiones que se susciten ante el Departamento por actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como la definición de los principios interpretativos y técnicos comunes a la actuación del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las facultades que en las materias transferidas tienen, en este aspecto, las autoridades autonómicas.

Artículo 19. Estructura funcional y territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social se estructurarán según criterios comunes, acomodándose en su desarrollo a las características de cada demarcación, de forma que, con aplicación del principio de trabajo programado y en equipo, se establezcan las necesarias unidades especializadas y precisas en sus áreas funcionales de actuación, una de las cuales será la del área de la Seguridad Social que, entre sus

cometidos, cumplimentará las tareas que le encomienden las entidades y servicios de la Seguridad Social.

2. Las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social, en el desarrollo de su actividad, actuarán en dependencia funcional de la Administración General del Estado o, de la respectiva Comunidad Autónoma, según la titularidad competencial que cada una posea en función de la materia sobre la que recaiga cada actuación.

3. Reglamentariamente se desarrollará la estructura orgánica territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en la que se dará participación a las respectivas Comunidades Autónomas, y que respetará el ejercicio de las competencias propias de las distintas Administraciones públicas.

Artículo 20. Ingreso y régimen de funcionarios en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social..

1. El ingreso en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social se efectuará mediante oposición, a la que podrán acceder los nacionales españoles, mayores de edad, en posesión de titulación superior, de acuerdo con la normativa común de ingreso en la función pública.

El ingreso en el Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social se efectuará, asimismo, mediante oposición, a la que podrán acceder los nacionales españoles, mayores de edad, que estén en posesión del título de diplomado universitario o equivalente, de acuerdo también con la normativa común de ingreso en la función pública.

2. Las competencias relativas al régimen jurídico de los funcionarios de los Cuerpos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social corresponden a la Administración General del Estado, en los términos previstos en el artículo 2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto (RCL 1984, 2000, 2317, 2427), de Medidas para la Reforma de la Función Pública, sin perjuicio de lo dispuesto en el número siguiente.

3. La participación de las Comunidades Autónomas sobre selección, formación, perfeccionamiento, puestos, situaciones administrativas y régimen disciplinario de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se determinará a través de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales. Los funcionarios de los Cuerpos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberán participar en las acciones de formación y especialización que determine el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y, en su caso, la correspondiente Comunidad Autónoma si así se estableciese de conformidad con el artículo 16, o en el acuerdo suscrito entre la Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma.

Artículo 21. Relaciones entre las Administraciones públicas.

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá integrar y coordinar los planes de actuación territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en planes de

alcance general, oídas las autoridades autonómicas competentes, con sujeción a los principios generales que informan las relaciones entre las Administraciones públicas.

2. La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comunicará a los Presidentes de las Comisiones Territoriales de dicha Inspección los acuerdos o recomendaciones adoptados por la Conferencia Sectorial a que se refiere el artículo 16, los objetivos inspectores en materia de ámbito supraautonómico y los que deriven de directrices supranacionales o afecten a actuaciones inspectoras en materia de competencia compartida, así como las que se establezcan en los acuerdos previstos en el artículo 17 de esta Ley, y los objetivos de inspección previstos para el territorio en materias de competencia estatal, todo ello a efectos de que pueda considerarse en la respectiva programación territorial. El Presidente de la correspondiente Comisión Territorial notificará a la Autoridad Central la programación general establecida para el respectivo territorio y sus modificaciones. La Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que dependerá de las autoridades central y autonómica, desarrollará los cometidos y facultades que reglamentariamente se determinen y, en su caso, las que se establezcan en el acuerdo bilateral a que se refiere el artículo 17.

3. Para garantizar, en todo momento, la necesaria coherencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la debida colaboración entre las Administraciones públicas, por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por las Comunidades Autónomas se facilitarán los datos, documentos, memorias o estadísticas relativos al ejercicio de las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de que se dispongan, con arreglo a la normativa aplicable.

4. La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y, en su caso, los acuerdos a que se refiere el artículo 17, tendrán en consideración la configuración territorial de las Comunidades Autónomas insulares a efectos de dotación y distribución de medios inspectores.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera. Carácter básico

Los preceptos contenidos en la presente Ley, que afectan al Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, tienen el carácter de normas básicas de conformidad con lo previsto en el artículo 149.1.18ª de la Constitución Española (RCL 1978, 2836).

Los preceptos de esta Ley que correspondan a los ámbitos de la regulación del trabajo de extranjeros y migraciones, de la legislación laboral, prevención de riesgos laborales, colocación y empleo, y de la Seguridad Social y protección social públicas, así como de su régimen económico, tienen el carácter establecido por el artículo 149.1.2ª, 7ª y 17ª de la Constitución Española.

Segunda. Integración de los controladores laborales en el Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social

El Cuerpo de Controladores Laborales, creado por la disposición adicional novena.tres, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto (RCL 1984, 2000, 2317 y 2427), de Medidas para la Reforma de la Función Pública, pasará a denominarse Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social como Cuerpo del grupo B, en los términos del artículo 25 de la citada Ley, con habilitación nacional.

Los funcionarios pertenecientes al Cuerpo de Controladores Laborales, a la entrada en vigor de esta Ley, se integrarán en el Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social con los cometidos y atribuciones que esta Ley les reconoce y con todos los derechos adquiridos en su Cuerpo de procedencia.

Tercera. Alta Inspección del Estado en el orden social

Las funciones de Alta Inspección del Estado en el orden social que vengan reconocidas en los respectivos Estatutos de Autonomía, salvo la relativa a asistencia sanitaria, se encomendará a la Unidad Especial de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social que al efecto dependerá del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuarta. Presunción de certeza de las comprobaciones inspectoras y principios del procedimiento sancionador y liquidatorio

1. El procedimiento sancionador por infracciones en el orden social y de liquidación de cuotas de la Seguridad Social se iniciará, siempre de oficio, en virtud de acta de infracción o acta de liquidación, previas las investigaciones y comprobaciones que permitan conocer los hechos o circunstancias que la motivan. Mediante Real Decreto se regulará el procedimiento administrativo especial para la imposición de sanciones y de liquidaciones en el orden social, común a las Administraciones públicas, que determinarán los requisitos de las actas, notificación, plazos de descargos, prácticas de las pruebas propuestas que se declaren pertinentes y propuesta definitiva de la inspección actuante, así como el régimen de recursos en vía administrativa.

2. Los hechos constatados por los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción y de liquidación observando los requisitos legales pertinentes tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos o intereses pueden aportar los interesados.

El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los supuestos a que se refieren los números 5, 6, 7, 8 y 11 del artículo 7 de la presente Ley, consecuentes a comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determine las normas procedimentales aplicables.

3. Reglamentariamente se establecerán los supuestos y fórmulas en que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda instar la revisión de las resoluciones

recaídas en expedientes liquidatorios incoados por la misma, cuando tales resoluciones se estimen manifiestamente ilegales o lesivas a los intereses generales acomodando al efecto los principios establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Quinta.. Adecuación de otras normas de rango legal

1. El número uno, último párrafo, del artículo 31 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825), en la redacción dada por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (RCL 1994, 3564 y RCL 1995, 515), queda redactado en la siguiente forma:

«Las actas de liquidación de cuotas se extenderán por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, notificándose en todos los casos a través de los órganos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que, asimismo, notificarán las actas de infracción practicadas por los mismos hechos, en la forma que reglamentariamente se establezca».

2. El número tres del artículo 31 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el artículo 29 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, queda redactado en la siguiente forma:

«Las actas de liquidación extendidas con los requisitos reglamentariamente establecidos una vez notificadas a los interesados tendrán el carácter de liquidaciones provisionales y se elevarán a definitivas mediante acto administrativo del respectivo Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previa audiencia del interesado. Contra dichos actos liquidatorios definitivos cabrá recurso ordinario ante el órgano superior jerárquico del que los dictó. De las actas de liquidación se dará traslado a los trabajadores pudiendo los que resulten afectados interponer reclamación respecto del período de tiempo o la base de cotización a que la liquidación se contrae».

3. El número cuatro del artículo 31 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el artículo 29 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, queda redactado de la forma siguiente:

«Los importes de las deudas figurados en las actas de liquidación serán hechos efectivos hasta el último día del mes siguiente al de su notificación una vez dictado el correspondiente acto administrativo definitivo de liquidación, incidiéndose automáticamente en otro caso en la situación de apremio».

4. Los números cinco y seis del artículo 31 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el artículo 29 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, se integran en un único apartado 5, que quedaría redactado de la forma siguiente:

«Las actas de liquidación y las de infracción que se refieran a los mismos hechos se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La competencia y procedimiento para su resolución son los señalados en el número tres anterior. Las sanciones por infracciones propuestas en dichas actas de infracción se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía, si el infractor diese su conformidad a la liquidación practicada ingresando su importe en el plazo señalado en el número cuatro».

5. El apartado a) del número 2 del artículo 78 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, queda redactado en la forma siguiente:
«a) La vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la presente Ley y, en especial, de los fraudes y morosidad en el ingreso y recaudación de cuotas de la Seguridad Social».

6. El apartado c) del número 1 del artículo 113 de la Ley General Tributaria, en la redacción dada por la Ley 25/1995, de 20 de julio (RCL 1995, 2178 y 2787), queda redactado de la forma siguiente:

«c) La colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social en la lucha contra el fraude en la cotización y recaudación de las cuotas del sistema de Seguridad Social, así como en la obtención y disfrute de prestaciones a cargo del mismo sistema».

Sexta. Competencias legislativas de las Comunidades Autónomas

Las Comunidades Autónomas con competencias legislativas plenas en materia de orden social podrán atribuir la función inspectora a funcionarios distintos de los enumerados en el artículo 2, en la Ley que regule cada materia y para el ámbito de la misma.

Séptima. Transferencia de funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Si en los acuerdos a que se refiere el artículo 17 se dispusiera la transferencia de funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ésta se realizará por los procedimientos establecidos en el respectivo Estatuto de Autonomía para el traspaso de servicios.

DISPOSICION TRANSITORIA.

Única. Régimen transitorio de los procedimientos

A los procedimientos ya iniciados antes de la entrada en vigor de la presente Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

DISPOSICION DEROGATORIA.

Única. Normas legales que se derogan

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en la presente Ley y expresamente la Ley 39/1962, de 21 de julio (RCL 1962, 1335), sobre Ordenación de la Inspección de Trabajo.

2. La disposición adicional tercera de la Ley 8/1988, de 7 de abril (RCL 1988, 780) de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en la redacción dada por el artículo 25 de la Ley 11/1994, de 19 de mayo (RCL 1994, 1422 y 1651), quedará derogada en cada territorio autonómico cuando se logre el respectivo acuerdo con cada Comunidad Autónoma a que se refiere el artículo 17 de esta Ley.

El número 2 del artículo 31 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825) en la redacción dada por el artículo 29.7 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre (RCL 1994, 3564 y RCL 1995, 515), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, quedará derogado una vez sea desarrollado lo establecido en el artículo 19.1 de esta Ley.

3. Las normas reglamentarias actualmente en vigor continuarán siendo de aplicación, en cuanto no contradigan o se opongan a la presente Ley, hasta tanto se proceda a su derogación por las normas previstas en la disposición final.

DISPOSICION FINAL.

Única. Desarrollo y entrada en vigor de la Ley

1. Las referencias y remisiones contenidas en otras normas legales y reglamentarias a la Ley 39/1962, de 21 de julio (RCL 1962, 1335), para la Ordenación de la Inspección de Trabajo, se entenderán directamente referidas a la presente Ley.

2. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley, que entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Reglamento de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Real Decreto 138/2000, de 4 febrero

MINISTERIO PRESIDENCIA

BOE 16 febrero 2000, núm. 40, [página. 7078];

La Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1997, 2721), Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, supone la adecuación del referido sistema de Inspección a los principios constitucionales de Estado Social y Democrático de Derecho y de Estado de las Autonomías. El apartado 1 de su artículo 19 prevé su estructura territorial según criterios comunes, bien que acomodados a las características de cada demarcación y a la aplicación del principio de trabajo programado y en equipo; el apartado 2 del precepto citado señala la doble dependencia funcional de dicha inspección; y su apartado 3 prevé el desarrollo, vía reglamentaria, de su estructura, al tiempo que la disposición final única de la misma Ley autoriza al Gobierno a dictar las disposiciones necesarias para su aplicación y desarrollo, lo que acomete el Reglamento que se aprueba.

La Ley 42/1997, de permanente referencia, se asienta en la articulación de instrumentos de colaboración entre las Administraciones Autonómicas y del Estado, que impulsen su participación en la definición de objetivos y en el desarrollo de la actividad inspectora, al tiempo que el Reglamento considera, también, el resultado de los acuerdos bilaterales previstos por el artículo 17 de la indicada Ley, en la medida en que están llamados a constituir instrumento principal de mutua cooperación para facilitar la acción inspectora en cada territorio. Al abordar la organización operativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con respeto de los principios básicos de organización de la función pública, el Reglamento desarrolla una regulación común y flexible del sistema, lo que permite aplicar criterios también comunes conforme al artículo 19.1 de la Ley 42/1997, acorde con la unidad institucional del sistema de inspección que consagra dicha Ley.

En el funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el presente Reglamento ofrece una importante transformación de la institución inspectora, modernizando sus estructuras y métodos para dotarle de mayor eficacia en el cumplimiento de sus fines y, asimismo, en el reconocimiento de las garantías de seguridad jurídica del administrado, todo ello en la línea de la Ley ordenadora objeto de desarrollo.

Se desarrollan, en definitiva, los cometidos de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en atención a su función rectora del sistema de inspección y a la necesidad de su coherencia institucional, al tiempo que se le asignan los instrumentos de inspección supraterritorial para el cumplimiento de sus funciones legales. La estructura periférica se fundamenta en las Inspecciones Provinciales agrupadas en comunidades autónomas, como novedad organizativa de la Ley 42/1997,

todas ellas configuradas como servicios no integrados en las Delegaciones del Gobierno en los términos de la Ley 6/1997, de 14 de abril (RCL 1997, 879), de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado, completadas con las unidades especializadas y los equipos de inspección, concebidos con carácter flexible, de forma que en su seno puedan conjugarse los principios legales de especialización con los de unidad de función y de acto, y ambos con los de trabajo programado y en equipo, en la forma legalmente establecida, dando cumplimiento a las previsiones legales.

En su virtud, a propuesta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de febrero de 2000, dispongo:

Artículo único. Aprobación del Reglamento.

Se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se inserta a continuación.

Disposición transitoria primera. Subsistencia de situaciones

Las unidades y puestos de trabajo con nivel orgánico inferior a Subdirector general en el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que resulten afectadas por las modificaciones previstas en el Reglamento, que se aprueba, continuarán subsistentes y serán retribuidos con cargo a los mismos créditos presupuestarios, hasta que se aprueben las relaciones de puestos de trabajo adaptadas a la nueva estructura orgánica establecida en el Reglamento adjunto.

Disposición transitoria segunda. Desempeño de jefaturas

1. Hasta tanto se aprueben las relaciones de puestos de trabajo a que se refiere la disposición transitoria primera y se proceda a su cobertura, las funciones de jefatura en las estructuras territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se desempeñarán en la forma siguiente:

a) Los Jefes de Inspección provincial de la capitalidad autonómica asumirán automáticamente las funciones del Director territorial de la Inspección que determine la autoridad central, salvo lo que se acuerde con cada Comunidad Autónoma.

b) Los actuales Jefes de las unidades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social asumirán automáticamente las funciones y cometidos de Jefes de las unidades especializadas en el área de la Seguridad Social, salvo en los supuestos del artículo 55.2 del Reglamento que se aprueba.

c) Los Jefes de equipo que en la actualidad desempeñen tales puestos, asumirán automáticamente las nuevas funciones establecidas para los puestos de dicha denominación en la Ley 42/1997 (RCL 1997, 2721) y en el Reglamento que se aprueba.

2. La Administración de la Seguridad Social continuará proporcionando al sistema de inspección los mismos medios y colaboraciones, al menos, que actualmente dedica a las unidades de Inspección en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Disposición transitoria tercera. Asunción de funciones

El Director general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social asumirá las funciones que el adjunto Reglamento establece para la autoridad central de dicha Inspección; las actuales estructuras de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, asumirán los cometidos y funciones atribuidos a la oficina de dicha autoridad central en el Reglamento que se establece, sin perjuicio de lo que se disponga en las correspondientes normas orgánicas y relaciones de puestos de trabajo.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo preceptuado en el presente Real Decreto y expresamente el Decreto 2121/1971, de 23 de julio (RCL 1971, 1729 y 2032), por el que se aprueba el Reglamento del Cuerpo Nacional de la Inspección de Trabajo; el Decreto 2122/1971, de 23 de julio (RCL 1971, 1730 y 1906), por el que se aprueba el Reglamento de la Inspección de Trabajo; el Real Decreto 97/1986, de 10 de enero (RCL 1986, 234), sobre el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y el Real Decreto 1667/1986, de 26 de mayo (RCL 1986, 2610), por el que se regulan los cometidos y atribuciones de los controladores laborales.

Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo

Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y, en su caso, al de Administraciones Públicas, para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo de este Real Decreto.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

El presente Real Decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

TITULO I

Normas generales

CAPITULO I

Organización, funcionamiento y ámbito de actuación del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

SECCION 1ª. **Objeto de este Reglamento y ámbito de la función inspectora**

Artículo 1. Objeto del Reglamento.

1. La organización y funcionamiento del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a la Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1997, 2721), Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se regirá por la citada Ley y por este Reglamento.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social se integra orgánicamente en la Administración General del Estado.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social depende funcionalmente de la Administración General del Estado y de la de cada Comunidad Autónoma con competencias de ejecución de la legislación del orden social, en razón de la materia de los asuntos en que en cada caso intervenga, sin perjuicio de la dependencia orgánica establecida en el apartado anterior.

Artículo 2. Ámbito funcional y material de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. El ámbito funcional de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos del artículo 3 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), comprende la vigilancia del cumplimiento de las normas relativas a los ámbitos siguientes:

1º Relaciones laborales, derechos sindicales y de representación laboral, prevención de riesgos laborales, colocación, empleo y normas para su promoción y fomento.

2º Migraciones y trabajo de los extranjeros en España.

3º Régimen económico de la Seguridad Social, en cuanto a sus recursos, sus prestaciones y mejoras, y a la colaboración en la gestión. Y, asimismo, las demás normas de Seguridad Social, excepto las relativas a asistencia sanitaria.

4º Constitución y funcionamiento de entes de economía social, en el marco de lo establecido en su legislación específica.

5º Funciones de arbitraje, conciliación y mediación; de asistencia técnica; y de informe a órganos jurisdiccionales o administrativos, todo ello en los términos previstos en la legislación aplicable.

2. El ámbito material de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se extiende a los sujetos, entidades, centros, lugares y medios a que se refiere el artículo 4 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del citado artículo 4, los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente

atribuida a otros órganos de las Administraciones públicas, así como los centros de trabajo y establecimientos militares dependientes de la Administración militar, quedan exceptuados del ámbito material de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las materias no afectadas por la misma.

Artículo 3. Supuestos especiales en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, observarán las peculiaridades siguientes:

1. La vigilancia de la legislación del orden social en locales e instalaciones diplomáticas acogidos a extraterritorialidad y los protegidos por convenios internacionales, respetará su exclusión sólo a efectos de presencia física inspectora, en la forma que establezcan los Ministerios de Asuntos Exteriores y de Trabajo y Asuntos Sociales.

2. Mediante instrucciones conjuntas de los Ministerios de Defensa y de Trabajo y Asuntos Sociales y para salvaguardar los intereses de la Defensa Nacional y la seguridad y eficacia de los centros, bases y establecimientos afectos a la misma, se determinará el procedimiento de inspección sobre empresas que ejerzan actividades en centros, bases o establecimientos militares.

3. Las actuaciones inspectoras en centros o dependencias de la Administración pública se preavisarán a quien se encuentre al frente del centro a inspeccionar.

Ap. 3 anulado por S Tribunal Supremo de 10 febrero 2003 (RJ 2003, 2262).

SECCION 2ª. **Personal y medios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Artículo 4. Funcionarios que integran el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Los puestos con cometido inspector se desempeñarán por funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, conforme al artículo 2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721). Ambos Cuerpos tienen el carácter y habilitación que establece dicho precepto legal. El ingreso en dichos Cuerpos será por oposición, conforme al artículo 20 de la citada Ley Ordenadora, que constará de una fase selectiva y otra de formación, ambas eliminatorias.

2. Los miembros de ambos Cuerpos podrán participar, sin limitaciones, en todo procedimiento convocado de provisión de puestos para la función inspectora atribuida a su Cuerpo de pertenencia. Su participación en concursos o convocatorias de libre designación para otros puestos de adscripción indistinta en las relaciones de puestos de

trabajo, se ajustará a lo establecido en los artículos 41, apartado 4, y 55 del Reglamento General aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo (RCL 1995, 1133).

3. La estructura, cuantía y condiciones de las retribuciones básicas y de los complementos de destino en el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, serán las que correspondan al Cuerpo de pertenencia.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 13 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto (RCL 1984, 2000, 2317 y 2427), la Autoridad Central mantendrá al día un listado de los miembros de los Cuerpos referidos en el apartado 1 con los datos necesarios para información a las Administraciones de las comunidades autónomas competentes en materias objeto de este Reglamento.

Artículo 5. Personal de apoyo del sistema.

Conforme al artículo 2 de la Ley Ordenadora, la Administración General del Estado (RCL 1997, 2721) adscribirá al sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social el personal de nivel superior, técnico, administrativo y subalterno necesario para el desarrollo de la asistencia técnica y el apoyo administrativo a la función inspectora y para el funcionamiento de los servicios.

Artículo 6. Locales y medios materiales.

1. La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social gestionará los recursos informáticos del sistema, que comprenderá los sistemas lógicos y físicos necesarios, así como las conexiones informáticas y el sistema de comunicaciones entre la Autoridad Central y la organización territorial del sistema de inspección. El tratamiento informático de la actividad del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se realizará a partir de una única base de datos que garantice su homogeneidad y su explotación estadística, conforme a lo previsto en el artículo 18.3.8 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), que recibirá los datos de todas las actuaciones inspectoras debidamente clasificados.

2. La base general de datos del sistema de inspección y sus aplicativos de explotación, radicará en la Oficina de la Autoridad Central, a la que corresponderá su gestión, desarrollo y modificación. Cada Administración autonómica accederá a los datos sobre materias de su competencia, pudiendo disponer las modificaciones de la base de datos y de los aplicativos, en la forma que se acuerde.

3. En los acuerdos previstos en el artículo 17 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá establecerse que cada comunidad autónoma facilite a la Inspección las conexiones informáticas necesarias para el ejercicio de la función inspectora, la forma de acceso a la información relativa a su competencia y cuantos otros extremos se convengan.

4. Las actuaciones y comprobaciones inspectoras podrán servirse de los medios informáticos, a cuyo fin dispondrán de acceso a los datos y antecedentes obrantes en

la Administración pública cuando tengan relevancia para la función inspectora, en la forma establecida en la legislación y en este Reglamento. En particular se explotarán informáticamente las colaboraciones establecidas en el apartado 2 del artículo 9 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en el artículo 79 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 1994, 1825).

TITULO II

Del funcionamiento y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

CAPITULO I

Funciones y obligaciones de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

SECCION 1ª. **Facultades de los inspectores y de los subinspectores**

Artículo 7. Facultades de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

1. En el ejercicio de su función, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social están facultados, en los términos del artículo 5 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), para:

1º Entrar libremente, sin previo aviso y en cualquier momento, en todo centro o lugar de trabajo sujeto a inspección y a permanecer en ellos, respetando en todo caso la inviolabilidad del domicilio. Tal facultad alcanza a cuantos funcionarios públicos acompañen al inspector en su gestión comprobatoria.

2º La comunicación de la presencia inspectora, establecida en el artículo 5.1 de la citada Ley ordenadora podrá efectuarse al inicio de la visita de comprobación o con posterioridad a dicho inicio, si así conviniera. Cuando la actuación lo requiera, el inspector actuante podrá requerir la inmediata presencia de quien esté al frente del centro en el momento de la visita.

3º Hacerse acompañar durante la visita por las personas a que se refiere el artículo 5.2 de la Ley Ordenadora.

4º Proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que consideren necesario a fin de comprobar el cumplimiento de las disposiciones aplicables en los términos del artículo 5.3 de la citada Ley ordenadora.

5º Recabar y obtener la información, datos o antecedentes con trascendencia para la función inspectora, en materia relativa al régimen económico de la Seguridad Social, en los supuestos y respecto de los obligados referidos en el artículo 11.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Dicha información se recabará mediante requerimiento escrito del inspector que dirija las actuaciones. Cuando el requerimiento se formule a entidades que desarrollen actividades bancarias o de depósito de fondos, y se refiera a identificación de pagos efectuados con cargo a cuentas, depósitos o fondos de cualquier clase, el requerimiento se autorizará previamente por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que podrá delegar en el Jefe del órgano inspector. Tales requerimientos señalarán un plazo para su cumplimentación no inferior a quince días; especificarán los datos, antecedentes o información solicitados, período de tiempo a que se refieran y la identidad de los sujetos de la acción inspectora. La información será facilitada por la entidad requerida mediante certificación de la misma o mediante acceso del inspector actuante a los datos solicitados en las dependencias de aquélla, según se determine en el requerimiento, levantándose testimonio escrito en el segundo supuesto.

6º Adoptar cualesquiera de las medidas a que se refieren los artículos 7 de la Ley Ordenadora y 25 de este Reglamento.

7º Adoptar, en su caso, las medidas cautelares que considere oportunas a que se refieren el apartado 4 del artículo 5 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el artículo 19 de este Reglamento.

8º Y, en general, ejercer las demás facultades señaladas en los artículos 5, 7 y concordantes de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Corresponde asimismo a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, conforme al artículo 8 de la Ley Ordenadora, la dirección técnica y funcional de la actividad de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social, así como el visado de sus actas cuando proceda.

Artículo 8. Facultades de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social.

1. Los subinspectores de Empleo y Seguridad Social tendrán las facultades a que se refiere el artículo 8 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), y en particular las siguientes:

1ª Las establecidas en los apartados 1.1º y 1.2º del artículo anterior para el ejercicio de sus funciones.

2ª Requerir de los sujetos obligados y beneficiarios de prestaciones la documentación e información sobre antecedentes de hecho relacionados con la materia sometida a inspección.

3ª Las señaladas en el apartado 1.4º del artículo anterior.

4ª Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando proceda.

5ª Instar, por su cauce orgánico, procedimientos administrativos de oficio en los supuestos previstos en la Ley Ordenadora.

6ª Comprobar en las contrataciones el cumplimiento de la normativa a que se refiere el artículo 8.2.1 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre el trabajo de los extranjeros en territorio nacional y el desarrollo de operaciones migratorias.

7ª Practicar las correspondientes actas de infracción y las de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y propuestas de liquidación, a que se refiere el artículo 27 de este Reglamento.

2. Con carácter general, las funciones de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social se desarrollarán en el seno de los equipos de inspección a que se refiere el artículo 56 del presente Reglamento.

SECCION 2ª. **Deberes de los inspectores y de los subinspectores**

Artículo 9. Obligaciones.

1. Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social servirán con objetividad los intereses generales y actuarán de acuerdo con los principios constitucionales de eficacia y jerarquía, con sometimiento pleno a la ley y al derecho, y con sujeción a los criterios técnicos y directrices establecidos por las autoridades competentes.

2. En el ejercicio de sus funciones, y sin merma de su autoridad ni del cumplimiento de sus deberes, observarán la máxima corrección con los ciudadanos, y procurarán perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de los inspeccionados.

3. En las visitas de inspección, el funcionario actuante comunicará su presencia al empresario o a su representante, en los términos del artículo 7.1.2º de este Reglamento. Cuando afecte a materia de seguridad y salud en el trabajo el inspector de Trabajo y Seguridad Social actuará conforme establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Los funcionarios de la Inspección, con ocasión de sus visitas a los lugares de trabajo, prestarán la debida atención a las observaciones que les sean formuladas por los representantes de los trabajadores.

Artículo 10. Deber de sigilo profesional.

1. Los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberán guardar secreto respecto de los asuntos que conozcan por razón de su cargo, así como sobre los datos, informes, origen de las denuncias o antecedentes de que hubieren tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, en los términos del artículo 12 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

2. El personal sin funciones inspectoras que preste servicios en órganos y dependencias del sistema de inspección queda sujeto a los mismos deberes de sigilo acerca de lo que conozca por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 11. Incompatibilidad, abstención y recusación de inspectores y subinspectores.

1. Los funcionarios del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social quedan afectados por el régimen general de incompatibilidades de la función pública. En razón a su función, los inspectores y subinspectores no podrán tener interés directo ni indirecto en empresas o grupos de empresas objeto de su actuación, ni asesorar o defender a título privado a personas físicas o jurídicas con actividades susceptibles de la acción inspectora; *se abstendrán en todo asunto en que concurra interés para la asociación o sindicato de su afiliación.*

2. Con independencia de lo establecido en el apartado anterior, los inspectores que ocupen puestos con funciones resolutorias de expedientes sancionadores o liquidatorios, quedan incompatibilizados para la práctica de actas de infracción o de liquidación en la materia que corresponda directamente a las referidas funciones.

3. Los funcionarios a que se refiere el apartado 1 se abstendrán de intervenir en actuaciones inspectoras, comunicándolo a su superior inmediato, cuando concurra cualquiera de los motivos a que se refiere el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246). La abstención y la recusación de funcionarios a que se refiere el artículo 29 de la citada Ley, se resolverán por el respectivo jefe de la Inspección provincial, salvo que afecte a éste o a un director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en que corresponderá a su Autoridad Central.

Ap. 1, inciso destacado, «se abstendrán en todo asunto en que concurra interés para la asociación o sindicato de su afiliación» anulado por S Tribunal Supremo de 10 febrero 2003 (RJ 2003, 2262).

Artículo 12. Carácter y acreditación de los funcionarios.

1. En el ejercicio de su función, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social el de agentes de la autoridad, conforme a lo establecido en los artículos 5 y 8 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

2. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad competente a los efectos de lo establecido en el artículo 8, apartado 1, de la Ley Orgánica de Protección Civil del Derecho al Honor, a la Intimidad Personal y Familiar y a la Propia Imagen (RCL 1982, 1197), en los términos del artículo 6.3 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los subinspectores de Empleo y Seguridad Social serán provistos de un documento oficial que acredite su condición,

que será expedido por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los sujetos inspeccionados tienen derecho a recabar su acreditación en las visitas de inspección a sus locales o centros.

Artículo 13. Colaboración y auxilio a la función inspectora.

1. De conformidad con el artículo 9 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), las autoridades, cualquiera que sea su naturaleza, los jefes o encargados de cualesquiera oficinas públicas y quienes ejerzan funciones de tal carácter, deberán prestar a los funcionarios de dicha Inspección el apoyo y colaboración que precisen en el ejercicio de su función. Si así no lo hicieran, el respectivo Jefe de la Inspección provincial o, en su caso, la autoridad competente trasladará lo actuado a los Servicios Jurídicos de la Administración competente a sus efectos.

2. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad prestarán auxilio y colaboración a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y subinspectores de Empleo y Seguridad Social, cuando sean requeridos por éstos para el ejercicio de sus cometidos, en los términos del artículo 9.4 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y del artículo 10.5 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 el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo (RCL 1998, 1373 y 1552). En los acuerdos bilaterales a que se refiere este Reglamento podrán establecerse reglas específicas de colaboración en lo que concierne a los Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas.

CAPITULO II

Actuaciones en el sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

SECCION 1ª. **Disposiciones comunes**

Artículo 14. Principios generales de actuación.

1. La actividad inspectora responderá al principio de trabajo programado, sin perjuicio de la que exijan necesidades sobrevenidas o denuncias. La actividad inspectora responderá a los programas de objetivos generales y territoriales establecidos conforme a este Reglamento.

2. Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social adecuarán su actividad a dichos programas de actuación, a los que se sujetará la iniciativa de los inspectores en los términos del artículo 22 del presente Reglamento.

Artículo 15. Modalidades de actuación.

1. En desarrollo del artículo 14 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), los funcionarios de la Inspección de Trabajo y

Seguridad Social desarrollarán sus actuaciones inspectoras y de asistencia técnica, mediante las siguientes modalidades:

a) Visita a los centros y lugares de trabajo, con la personación del funcionario actuante en el centro o lugar de trabajo, sin necesidad de aviso previo, pudiendo efectuarse por un único funcionario o conjuntamente por varios. Podrá efectuarse más de una visita sucesiva. Cuando iniciadas actuaciones mediante visita, no sea posible o no tenga objeto su continuidad en el centro visitado, podrá continuarse en la forma establecida en el apartado siguiente.

b) Comparecencia de los sujetos obligados ante el funcionario actuante en la oficina pública que éste señale, en virtud de requerimiento, con o sin aportación de información documental o en soporte informático, en su caso, con expresión en el requerimiento de la documentación que deba ser objeto de presentación. El requerimiento será escrito y notificado directamente con ocasión de visita al centro de trabajo, o por cualquier forma de notificación válida. Cuando el requerimiento se formule por un equipo, determinará el inspector o subinspector ante el que haya de comparecer el sujeto requerido.

c) Comprobación de datos o antecedentes que obren en las Administraciones públicas; a tal fin, la Inspección podrá acceder a tales datos y antecedentes, proceder a cruces informáticos y solicitar antecedentes o información que permita comprobar el cumplimiento de la normativa aplicable. Si de su examen se dedujeran indicios de incumplimiento, podrá procederse en la forma dispuesta en los apartados anteriores al objeto de completar la comprobación.

d) Expediente administrativo, cuando de su contenido se dedujeran los elementos suficientes de comprobación y de convicción para iniciar y concluir la actuación inspectora.

2. Las actuaciones inspectoras, cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, podrán proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior, si se estiman necesarias para la culminación de la comprobación.

3. Las funciones de arbitraje, mediación y conciliación contempladas en el artículo 3.3 de la Ley Ordenadora antes citada, se desarrollarán en los locales y en la forma que, para cada caso, se establezca o se acuerde entre el funcionario actuante y las partes en conflicto.

Artículo 16. Número de funcionarios actuantes.

1. Las actuaciones inspectoras podrán efectuarse por un solo funcionario o por varios, bajo el principio de unidad de acción, tal y como establece el artículo 14 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

2. En las actuaciones en equipo desarrolladas por inspectores y subinspectores, el inspector que las dirija distribuirá los cometidos entre los participantes según su

especialización y las funciones del Cuerpo de su pertenencia. En las actuaciones colectivas de inspectores de Trabajo y Seguridad Social, el que se encuentre al frente coordinará la actuación del conjunto.

3. En las actuaciones inspectoras con la participación de funcionarios públicos de otros Cuerpos, en virtud de la colaboración prevista en el artículo 9 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), los mismos dispondrán de las facultades comprobatorias propias de los inspectores en las misiones que se les encomienden, incurriéndose en obstrucción si se les impidiera o perturbara en su ejercicio.

Artículo 17. Duración de las actuaciones.

1. Las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a un mismo sujeto no podrán dilatarse por tiempo superior a nueve meses continuados, salvo dilaciones imputables al sujeto inspeccionado o a personas dependientes del mismo, conforme al artículo 14 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

2. Para el cómputo del plazo de nueve meses a que se refiere el apartado anterior se aplicarán las reglas siguientes:

a) Cuando la actuación se inicie mediante visita a centro o lugar de trabajo, el cómputo se iniciará a partir de la fecha de la primera visita efectuada, según diligencia extendida en el Libro de Visitas.

b) Si la actuación comienza por requerimiento de comparecencia, el cómputo se iniciará desde la fecha de la efectiva comparecencia del sujeto obligado requerido con aportación, en su caso, de la totalidad de la documentación requerida, circunstancia que se reseñará en el Libro de Visitas.

c) Si iniciada visita de inspección a un centro o lugar de trabajo no fuese posible concluir la comprobación por falta de aportación de los antecedentes necesarios, o por ausencia o negativa a declarar de persona afectada por las comprobaciones, el funcionario actuante podrá requerir en la forma dispuesta en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 15 de este Reglamento, en cuyo caso el cómputo se iniciará desde el momento de la comparecencia en las condiciones señaladas en el párrafo anterior.

3. Las actuaciones comprobatorias seguidas a un mismo sujeto, una vez iniciadas, no podrán interrumpirse por tiempo superior a tres meses, salvo que la interrupción sea causada por el sujeto inspeccionado o personas de él dependientes.

4. Con independencia de su duración y modalidades aplicadas, las comprobaciones sobre el sujeto inspeccionado correspondientes a una actuación inspectora se consignarán mediante diligencia en el Libro de Visitas, cuya copia obrará en los archivos de la Inspección, y tendrán el carácter de antecedente para sucesivas actuaciones que se realicen al mismo sujeto.

Artículo 18. Continuidad de las actuaciones inspectoras.

1. Las actuaciones inspectoras se llevarán a cabo, hasta su conclusión, por los inspectores o subinspectores que las hubiesen iniciado. En caso de cese, traslado, enfermedad u otra causa concurrente en dichos funcionarios, su superior jerárquico podrá encomendarlas a otro funcionario, notificándolo al sujeto inspeccionado.

2. Iniciadas actuaciones inspectoras, el respectivo jefe de Inspección provincial podrá disponer, en cualquier momento, la incorporación de otro u otros funcionarios cuando su dificultad o duración lo aconseje.

3. Si en el curso de las actuaciones, el actuante incurriese injustificadamente en demora, su actuación no respondiese al nivel técnico exigible, se desviase manifiestamente de las normas e instrucciones que rigen la función inspectora, o incurriere en causa de abstención, el jefe de Inspección provincial le relevará de dicho asunto por otro funcionario, comunicándolo al sujeto inspeccionado.

Artículo 19. Adopción de medidas cautelares.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá, de acuerdo con el artículo 5 de la Ley ordenadora (RCL 1997, 2721), adoptar las medidas que juzgue adecuadas para impedir que se le oculten o desaparezcan pruebas materiales, se destruyan o alteren los libros, documentos, material informatizado y demás antecedentes sujetos a examen, a cuyo efecto, dicha Inspección podrá recabar de las autoridades competentes y de sus agentes el auxilio y colaboración precisos.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social reflejará las medidas cautelares adoptadas, con reseña de los materiales a que afecte, en diligencia en el Libro de Visitas o, en su defecto, por otro medio escrito y fehaciente notificado al interesado.

Artículo 20. Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En cada actuación sobre el inspeccionado, los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social extenderán diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección que debe existir en cada centro de trabajo a su disposición, ocupe o no trabajadores por cuenta ajena, con sujeción a las normas reguladoras de dicho Libro. Las medidas de advertencia, recomendación o requerimiento efectuadas por los funcionarios de dicha inspección, podrán formalizarse documentalmente mediante diligencia en el Libro de Visitas.

Artículo 21. Capacidad de obrar ante la Inspección.

1. La capacidad de obrar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y su acreditación se rige por las normas de derecho privado. Las personas jurídicas, de naturaleza pública o privada, actuarán por medio de quienes, al tiempo de la actuación inspectora, ocupen los órganos de su representación o la tengan conferida, siempre que lo acrediten con arreglo a derecho.

2. Las actuaciones inspectoras se seguirán con los sujetos obligados, que podrán actuar por medio de representante debidamente acreditado ante el funcionario actuante, con el que se entenderán las sucesivas actuaciones. El representante no podrá eludir la declaración sobre hechos o circunstancias con trascendencia inspectora que deban ser conocidos por el representado. La actuación mediante representante sin capacidad o insuficientemente acreditado se considerará incomparecencia, cuando se haya solicitado la personación del sujeto obligado. Se presumirá otorgada autorización a quien comparezca ante la Inspección para actos de mero trámite que no precisen poder de representación del sujeto obligado.

3. En las actuaciones inspectoras relacionadas con los trabajadores, se estará, a efectos de su representación colectiva, a lo dispuesto en la normativa específica sobre representación por los órganos unitarios y sindicales, sin perjuicio de la capacidad individual de obrar que corresponda a cada trabajador.

SECCION 2ª. **Actuaciones de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social**

Artículo 22. Formas de actuación de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

1. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social actuarán de conformidad a lo establecido en el artículo 13.1 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

2. La actuación por orden superior se formalizará mediante orden emitida conforme al artículo siguiente, y se expedirá en todos los supuestos a que se refiere el artículo 9.1 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 (RCL 1998, 1373 y 1552).

3. La actuación por propia iniciativa de los inspectores se sujetará a criterios de eficacia y de oportunidad, acomodándose a la programación vigente en la inspección de su destino.

4. Cuando la actuación sea consecuencia de denuncia, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social iniciará, una vez recibida aquélla, las correspondientes actuaciones de comprobación e investigación si concurrieron indicios suficientes de veracidad o exactitud en los hechos denunciados. A tal fin, podrá solicitar al denunciante su comparecencia para ratificar, ampliar o concretar el contenido de la denuncia.

Artículo 23. Ordenes de servicio.

1. El señalamiento de actuaciones concretas a los inspectores y a los equipos de Inspección se materializará en órdenes de servicio, en los supuestos a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior.

2. Las órdenes de servicio se expedirán por el respectivo Jefe o Jefe adjunto de la Inspección Provincial, o por los de sus unidades especializadas en su área funcional.

Las órdenes de servicio se formularán por escrito y contendrán los datos de identificación del servicio encomendado, en la forma que se disponga.

3. El inspector o equipo destinatario de una orden de servicio, sin perjuicio de adoptar las medidas que procedan, emitirá informe comprensivo del resultado de la actuación encomendada una vez finalizada.

4. Dado el carácter singular de las órdenes de servicio, no serán exigibles otras actuaciones al margen del servicio encomendado. No obstante, si el inspector apreciara, en el curso de la visita, la evidencia manifiesta de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas, conforme a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ap. 4 añadido por disp. final 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 24. Autonomía técnica y funcional de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

1. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social están facultados para el desempeño de todas las competencias que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tiene atribuidas en el artículo 3 de la Ley 42/1997 (RCL 1997, 2721), y en su ejercicio disponen de la autonomía técnica y funcional reconocida en el artículo 6 de aquélla. Dicha autonomía se fundamenta en la objetividad y rigor técnico de cada actuación, en el respeto a los principios de eficacia y jerarquía que se materializan en las instrucciones y criterios técnicos establecidos en el marco del artículo 18.3, apartados 7 y 12, de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. La autonomía técnica no exime al inspector de su obligación de actuación cuando corresponda, de cumplimentar en plazo las órdenes de servicio que se le encomienden, ni de los controles que se establezcan en cuanto a rendimiento, cumplimiento de objetivos y adecuación de su actuación a las normas, criterios e instrucciones aplicables.

3. Los Jefes de las Inspecciones provinciales y de sus unidades especializadas corregirán las desviaciones a los principios anteriores.

Artículo 25. Medidas derivadas de la actividad de los inspectores.

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, concluida la actividad comprobatoria en los términos del artículo 7 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), podrán adoptar las medidas que autoriza dicho precepto.

Asimismo, podrán tomar las iniciativas que procedan para el requerimiento o propuesta de liquidación de cuotas conforme a la legislación reguladora de la Seguridad

Social, proponer al órgano correspondiente que exija la devolución de lo indebidamente percibido por prestaciones o ayudas en fraude, e instar la actuación del Ministerio Fiscal si hubiere lugar y por el cauce establecido.

SECCION 3ª. **Actuaciones de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social**

Artículo 26. Actuaciones de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social.

1. Los subinspectores de Empleo y Seguridad Social actuarán, como norma general, en el marco operativo del equipo al que estén adscritos, en los términos del artículo 8 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

2. Las órdenes de servicio encomendadas a cada equipo responderán a lo establecido en el artículo 23. El inspector que esté al frente del equipo distribuirá su ejecución entre los subinspectores que lo integren, y la dirigirá y supervisará por sí mismo o mediante otro inspector adscrito al mismo equipo, con sujeción a las instrucciones que se establezcan.

3. La actuación de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social corresponderá a los servicios encomendados conforme al apartado anterior. Dichas encomiendas de servicio podrán ser:

a) Genéricas, para el desarrollo de comprobaciones de su competencia que motiven un conjunto de actuaciones sobre supuestos homogéneos programados que afecten a varios sujetos de un mismo sector o zona.

b) Específicas, para actuaciones concretas sobre sujetos obligados expresamente determinados e individualizados.

Artículo 27. Medidas derivadas de la actividad de los subinspectores.

Los subinspectores de Empleo y Seguridad Social emitirán informe interno sobre los resultados de cada actuación encomendada al que adjuntarán los documentos que correspondan; asimismo emitirán los informes que procedan, que serán supervisados por el inspector de Trabajo y Seguridad Social que corresponda en aplicación del artículo anterior. Los subinspectores están facultados para la adopción de las medidas a que se refiere el artículo 8 de este Reglamento. Las actas de infracción y las de liquidación de cuotas que procedan serán practicadas y firmadas por el subinspector o subinspectores actuantes, con el visado del inspector de Trabajo y Seguridad Social cuando proceda. Los subinspectores practicarán, asimismo, las propuestas de liquidación que se deriven de su actuación.

CAPITULO III

Principios ordenadores del funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

SECCION 1ª. **Programación de objetivos para la acción inspectora**

Artículo 28. Principios básicos.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social programará su actuación según los objetivos que determinen las autoridades competentes, y funcionará con sujeción a los principios de concepción institucional única e integral y a los establecidos en el artículo 103 de la Constitución (RCL 1978, 2836). Los objetivos para la acción inspectora podrán ser de ámbito general o territorial, en atención a su carácter y ámbito espacial de desarrollo.

2. Los programas generales de objetivos son aquellos cuyo desarrollo comprobatorio afecte a territorios de más de una Comunidad Autónoma, en los términos de los artículos 18.3.9 y 21 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721). Los programas territoriales de objetivos son aquellos cuyo desarrollo se limita al territorio de una Comunidad Autónoma, según el artículo 17 de la Ley Ordenadora citada.

Artículo 29. Programas generales de objetivos.

1. Los programas generales de objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, derivados de las líneas de acción definidas por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, se elaborarán en la forma siguiente:

1º La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Autoridades autonómicas podrán proponer a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales objetivos de inspección de alcance general.

2º Definidos por la Conferencia Sectorial tales objetivos generales, la distribución de sus actuaciones por áreas funcionales se realizará por la Autoridad Central de la inspección de Trabajo y Seguridad Social entre las Inspecciones Provinciales agrupadas por Direcciones Territoriales, comunicándolo a los Presidentes de las Comisiones Territoriales. Para su seguimiento y evaluación, podrán seleccionarse indicadores de cantidad y calidad, de modalidades de fraude, de carácter sectorial, de dimensión o tipo de empresas, u otros que se consideren. Asimismo, podrán establecerse procedimientos de seguimiento y para su ajuste o modificación.

2. Para el cumplimiento de objetivos establecidos por la Unión Europea a través de su Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo en materias regidas por Directivas europeas, se procederá en la misma forma establecida en el apartado anterior, cuando afecte al desarrollo general de la acción inspectora en España.

3. En los programas generales de objetivos de ámbito supraautonómico de competencia de la Administración General del Estado, se procederá de la siguiente forma:

1º La Autoridad Central de la Inspección, oídos los órganos interesados, formulará el programa de objetivos de alcance supraautonómico, particularmente en materia de régimen económico de la Seguridad Social y de trabajo de extranjeros.

2º En lo posible, y sin ruptura de la unidad de acción y de criterio, la Autoridad Central desglosará tales objetivos por Inspecciones Provinciales, y lo comunicará, en tal caso, a los respectivos presidentes de las Comisiones Territoriales a efectos de su consideración en los programas territoriales a que se refiere el artículo siguiente.

Artículo 30. Programas territoriales de objetivos.

1. Con la periodicidad que determine, cada Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establecerá el programa territorial de objetivos para la actuación de dicha Inspección en su territorio, tanto de competencia autonómica como estatal, integrando, en su caso, las previsiones de los planes generales en el desarrollo territorial que corresponda con el debido desglose provincial.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, la Autoridad Central de la Inspección comunicará al presidente de la respectiva Comisión Territorial la propuesta de objetivos de desarrollo territorializado de competencia de la Administración General del Estado, para su integración en el programa territorial. La autoridad que determine la respectiva Comunidad Autónoma cumplirá el mismo cometido en las materias de competencia autonómica. La Comisión Territorial acordará la programación que corresponda. Cuando no esté constituida la Comisión Territorial, las funciones de ésta se atribuyen a la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

3. Sin perjuicio de las funciones que corresponden a la Autoridad Central y a las Comisiones Territoriales, los directores territoriales y los jefes de las Inspecciones provinciales tomarán las medidas para la efectividad de los programas de objetivos que les afecten, y efectuarán el seguimiento periódico y sistemático sobre su grado de cumplimiento.

Artículo 31. Criterios de programación de servicios.

1. En aplicación de los programas de objetivos a que se refieren los artículos 29 y 30, las Inspecciones Provinciales y sus unidades especializadas dispondrán la programación interna de sus servicios, en función de su capacidad y medios disponibles y en consideración, entre otros, a los factores siguientes:

a) La trascendencia o repercusión social de los asuntos objeto de la actuación, según los objetivos señalados por aplicación de los artículos 29 y 30.

b) El efecto disuasor que se pretenda obtener con la acción inspectora.

c) La importancia, tipo y situación del centro o lugar de trabajo, o del sector de actividad.

d) La incidencia en el régimen económico de la Seguridad Social del volumen de ingresos defraudados.

e) La incidencia del fraude en las prestaciones sociales.

f) El volumen de empleo de las empresas o sectores afectados.

g) La peligrosidad de los riesgos del trabajo y la frecuencia y gravedad de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

h) Los que deriven de necesidades evidenciadas por los agentes sociales, o denoten reiteraciones en las denuncias recibidas.

2. En el desarrollo temporal de actuaciones, la Inspección Provincial dará preferencia a las originadas por accidentes de trabajo o denuncias relativas a riesgos graves e inminentes, las derivadas de órdenes de servicio a las que se confiera carácter urgente y las que correspondan a la programación y objetivos establecidos para la correspondiente Inspección Provincial o unidad especializada por la respectiva autoridad.

SECCION 2ª. **Normas de funcionamiento territorial y funcional**

Artículo 32. Normas funcionales: unidad de función y especialización.

1. Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social desarrollarán la totalidad de cometidos que tienen encomendados, bajo las directrices técnicas de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en dependencia directa de los respectivos jefes de Inspección provincial y, en su caso, jefes de las unidades especializadas.

2. Los subinspectores de Empleo y Seguridad Social desarrollarán sus funciones propias en el régimen señalado en el apartado anterior, bajo la inmediata dirección técnica y funcional del inspector del que dependan.

3. Podrá encomendarse a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y a los subinspectores de Empleo y Seguridad Social la dedicación preferente a tareas especializadas correspondientes a las áreas funcionales de la acción inspectora que se determinen, teniendo en cuenta la capacidad, dimensión y complejidad de cada Inspección Provincial.

4. La especialización funcional será compatible con la aplicación de los principios de unidad de función y de acto en la actuación inspectora, en la forma dispuesta en el artículo 6.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721) y en este Reglamento.

Artículo 33. Normas de distribución territorial.

1. Los funcionarios y equipos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones en el territorio al que extienda su competencia el órgano inspector de su destino.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social adecuará su organización operativa a la división geográfica y denominaciones que tenga establecida cada comunidad autónoma, si así se estableciese en el correspondiente acuerdo bilateral de ésta con la Administración General del Estado.

3. Las actuaciones inspectoras sobre empresas o sectores con actividad en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, podrán ejercerse por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, regulada en este Reglamento sin perjuicio, si así se determinase, de la colaboración y participación de las Inspecciones Provinciales bajo unidad de acción y de criterio.

4. La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá disponer actuaciones por funcionarios fuera de los límites territoriales de su destino, mediante agregación temporal a la Inspección Provincial correspondiente.

Ap. 3 modificado por art. único.ap. 1 de Real Decreto 1125/2001, de 19 octubre (RCL 2001, 2625).

Artículo 34. Criterios de distribución funcional.

En las Inspecciones Provinciales en que, por sus características o volumen de asuntos se establezcan unidades especializadas para la acción inspectora en áreas funcionales, según la correspondiente relación de puestos de trabajo, los funcionarios asignados a las mismas dedicarán preferentemente su actividad a las materias correspondientes a tales áreas, en el marco territorial a que se refiere el artículo anterior, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 32. Si se establece por acuerdo bilateral, tales estructuras especializadas podrán extender su competencia al ámbito territorial autonómico, con el mismo régimen antes indicado.

Artículo 35. Coordinación y colaboración.

Conforme al artículo 15.1 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), y por los cauces que se establezcan, los órganos y estructuras territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comunicarán entre sí los datos y antecedentes de que dispongan con relevancia para la acción inspectora que corresponda a otros ámbitos territoriales.

SECCION 3ª. **Normas sobre servicios encomendados por las autoridades en el ámbito de sus competencias**

Artículo 36. Servicios dispuestos por autoridades de las Comunidades Autónomas.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cumplimentará los servicios que le encomienden los órganos que señalen las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias. Bajo la misma dependencia funcional, la Inspección desarrollará los cometidos que le corresponden en el ámbito de las competencias autonómicas, aun sin orden o solicitud expresa de actuación concreta.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitirá los informes preceptivos o potestativos que le soliciten las autoridades autonómicas en materia de la competencia de éstas. Asimismo, la Inspección podrá informar a dichas autoridades en materias de competencia estatal, cuando sea de interés al mejor desarrollo de las funciones que correspondan a la autonomía.

Artículo 37. Servicios dispuestos por órganos territoriales de la Administración General del Estado.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cumplimentará los servicios que, en la esfera de sus competencias, determinen los delegados y subdelegados del Gobierno. Asimismo, la Inspección facilitará a dichos órganos la información que recaben en cada caso y, periódicamente, la que determine su Autoridad Central, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 6/1997, de 14 de abril (RCL 1997, 879), de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

2. La Inspección desarrollará las actuaciones que le sean solicitadas por los órganos territoriales de los Organismos Gestores y Servicios Comunes de la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial y demás Organismos con funciones en el orden social.

3. La citada Inspección colaborará con la Agencia Estatal de Administración Tributaria, en régimen de mutua cooperación. Mediante Acuerdo de los Ministerios de Economía y Hacienda y de Trabajo y Asuntos Sociales, se establecerán las normas de colaboración y coordinación a que se refiere el apartado 2 del artículo 9 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

Artículo 38. Servicios dispuestos por órganos Centrales de la Administración del Estado.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social cumplimentará los servicios que, por el cauce de la Autoridad Central, le encomienden los órganos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el ámbito de la competencia de ejecución de la Administración General del Estado, y facilitará la información de carácter general que resulte necesaria para el mejor desarrollo de la función normativa que corresponda al Estado.

Artículo 39. Colaboración con la Administración de Justicia.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitirá los informes y cumplimentará las solicitudes de actuación que sean formuladas por los órganos judiciales, en los términos legalmente establecidos.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal aquellos hechos que conozca en sus actuaciones y que pudieran ser constitutivos de delitos públicos, comunicándolo a la autoridad correspondiente.

Artículo 40. Cauce orgánico.

Sin perjuicio de la dependencia funcional de los inspectores y subinspectores, en los términos del artículo 18.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), la ejecución de actuaciones que se encomienden a la Inspección a que se refieren los artículos 36 a 39 se producirá por el cauce orgánico natural del respectivo jefe de Inspección provincial, salvo, que la acción a desarrollar corresponda a los ámbitos supra provincial o supra autonómico en que será por conducto del director territorial o especial, respectivamente.

TITULO III

Organización del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

CAPITULO I

Estructura general del sistema

SECCION 1ª. **Estructura organizativa**

Artículo 41. Principios generales.

1. En aplicación del artículo 15 de la Ley Ordenadora, la Administración General del Estado y las de las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán el ejercicio y eficacia de las funciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con sujeción a los principios de concepción única e integral de su sistema, sirviéndose de los órganos señalados en el apartado siguiente para la efectividad de los principios de colaboración y cooperación recíprocas.

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, bajo la dependencia orgánica de la Administración General del Estado, se estructura territorial y operativamente en su Autoridad Central, que integrará a la Dirección Especial a que se refieren los artículos 57 y 58 y en las Direcciones Territoriales e Inspecciones Provinciales, con el nivel orgánico que se determine en la correspondiente relación de puestos de trabajo. Las demás estructuras operativas de rango inferior se integran en las anteriormente citadas.

3. Mediante la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y las Comisiones Territoriales se desarrollarán los principios de coordinación, colaboración y cooperación recíprocas de los poderes públicos con competencias en la materia.

SECCION 2ª. **Órganos de colaboración y cooperación de las administraciones públicas en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social**

Artículo 42. La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

1. La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales es el órgano de colaboración y cooperación entre la Administración General del Estado y las de las Comunidades Autónomas en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos del artículo 16 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

2. La Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales funciona con sujeción a su Reglamento interno y conocerá de las cuestiones de carácter multilateral relativas al sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se le sometan o que recaben sus miembros. A tal objeto podrá conocer de los programas generales y territoriales de objetivos, las propuestas de integración o coordinación de planes territoriales, conocerá la programación acordada en las Comisiones Territoriales, la disposición general de medios y su distribución, y cuantos otros asuntos se estime pertinentes.

3. Anualmente, la Autoridad Central de la Inspección presentará a la Conferencia Sectorial un informe sobre la actuación general del sistema de inspección en el año anterior.

Artículo 43. Comisión de Trabajo de la Conferencia Sectorial.

1. En aplicación del artículo 18.3.4 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), como órgano propio y delegado de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales en materia de dicha Inspección, existirá la Comisión de Trabajo integrada por representantes con rango orgánico de director general de la Administración General del Estado y de cada Comunidad Autónoma, presidida de acuerdo al Reglamento interno de dicha Conferencia Sectorial. Podrá convocarse a iniciativa de su Presidente o de cualquiera de sus miembros, en cuestiones que afecten en la materia al conjunto de las Administraciones competentes.

2. La Autoridad Central desempeñará la Secretaría Permanente de la Comisión de Trabajo y preparará los trabajos que correspondan a la Conferencia Sectorial en esta materia.

Artículo 44. Las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son órganos de cooperación bilateral para facilitar el cumplimiento de los cometidos propios

de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el territorio de cada Comunidad Autónoma.

2. Su composición, régimen de funcionamiento y cometidos se determinarán en los acuerdos bilaterales a que se refiere el artículo 17 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721). Su presidencia corresponderá a la autoridad de cada comunidad autónoma con el rango que se acuerde.

3. Sin perjuicio de los referidos acuerdos bilaterales, la Comisión Territorial puede acordar y establecer reglas de cooperación y de funcionamiento en los aspectos siguientes:

1º La definición de los objetivos y programas de actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el respectivo territorio, en el marco de las líneas de acción que establezca la Conferencia Sectorial.

2º La integración de objetivos generales con los del correspondiente territorio, en la medida en que aquéllos hayan de ejecutarse por las estructuras territoriales de actuación inspectora.

3º El seguimiento general de la ejecución de los objetivos y programas de actuación establecidos por la Comisión.

4º Los mecanismos de información, comunicación y colaboración entre la Administración General del Estado y la Comunidad Autónoma en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el respectivo territorio.

5º La organización y definición concreta del apoyo técnico y la colaboración pericial a que se refiere el artículo 2 apartado 3 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

6º La definición de fórmulas de cooperación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por parte de las Haciendas y Policías autonómicas, así como las de coordinación con las inspecciones de otras áreas de dependencia autonómica.

7º La programación y seguimiento de las actuaciones inspectoras de vigilancia de las disposiciones de la Comunidad Autónoma con competencia legislativa plena, cuando se encomienden legalmente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

8º La verificación de las necesidades generales de actuación inspectora y de los medios y colaboraciones disponibles en el respectivo territorio.

9º Cuantas otras se deriven del presente Reglamento, del respectivo acuerdo bilateral o estime oportuno abordar la propia Comisión en la esfera de su competencia.

4. Las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán establecer su reglamento interno de funcionamiento.

5. La consulta previa a los agentes sociales sobre los planes de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales, en el respectivo territorio autonómico, corresponde al presidente de la Comisión Territorial.

6. La Autoridad Central comunicará al presidente de cada Comisión Territorial los programas generales a que se refieren los artículos 29 y concordantes, en lo que pueda afectar al respectivo programa territorial. El presidente de cada Comisión Territorial comunicará a la Autoridad Central la previsión de sus programas de objetivos, la programación territorial definitiva que se acuerde y sus eventuales modificaciones.

Artículo 45. Unidad general del sistema de inspección.

En aplicación de los artículos 17.2 y 18.3.5 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), su Autoridad Central constituirá el cauce orgánico ordinario para las relaciones institucionales entre los presidentes de las Comisiones Territoriales y las autoridades autonómicas con el sistema de inspección, para garantizar la coherencia y eficacia en los cometidos que corresponden al sistema de inspección de Trabajo y Seguridad Social. A tal efecto, dicha Autoridad Central formará parte de los Órganos General y Territoriales de colaboración y cooperación de las Administraciones públicas en la materia objeto de este Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en su artículo 47.

CAPITULO II

Organización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

SECCION 1ª. **Órganos de ámbito general**

Artículo 46. La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. La Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un órgano directivo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con el rango que determine la Administración General del Estado, al que corresponde la dirección, coordinación y fiscalización del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos del artículo 18 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social depende orgánicamente de dicha Autoridad Central y funcionalmente de la Administración competente por razón de la materia de los asuntos en que intervenga, sin perjuicio del carácter unitario e integrado de sus actuaciones.

3. La Oficina de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se integra en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. El Reglamento de estructura orgánica básica de dicho Departamento determinará su composición y estructura.

4. En la Oficina de la Autoridad Central, y bajo su presidencia, funcionará la Junta Consultiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, constituida por los Directores Territoriales y Especial de la Inspección, y los directivos de la Oficina y funcionarios del sistema que en cada caso se convoquen.

Artículo 47. Competencias de la autoridad central.

En aplicación de los artículos 18 y 21 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), y en el marco de los respectivos acuerdos bilaterales, corresponde a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

1. Dirigir, coordinar y fiscalizar la actuación y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, teniendo en cuenta los programas generales de objetivos y los establecidos por las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y conocer los informes y memorias de las Direcciones Territoriales y Jefaturas Provinciales.

2. Proponer o determinar los programas generales de objetivos para la acción inspectora, que correspondan a ámbitos supraautonómicos, de competencia estatal o compartida o que deriven de directrices supranacionales, conforme a este Reglamento.

3. Proponer proyectos de normas legales y reglamentarias en materias relacionadas con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. Representar al sistema español y participar en los órganos de la Unión Europea y en los demás ámbitos internacionales en los asuntos relacionados con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. Adoptar las medidas para la efectividad del principio de unidad institucional de criterio técnico e interpretativo en las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como definir los criterios técnicos y operativos comunes para la función inspectora en desarrollo de los objetivos generales que defina la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

6. Supervisar técnicamente las funciones de alta inspección del Estado que se le encomienden, de acuerdo con la disposición adicional tercera de la Ley Ordenadora.

7. Mantener las relaciones institucionales con las correspondientes autoridades de las Comunidades Autónomas, especialmente con los respectivos presidentes de cada Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para asegurar la coherencia general del sistema de inspección, el cumplimiento de sus funciones, y asistir a dichas autoridades en sus cometidos.

8. Elaborar las estadísticas generales y comunes para todo el Estado, y los informes y memorias sobre la actuación general del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como la memoria anual y los informes periódicos exigidos por

los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y los relativos al Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo de la Unión Europea.

9. Dirigir la inspección de centros regidos o gestionados por la Administración del Estado. Dirigir las actuaciones inspectoras de alcance nacional o supraautonómico y, en su caso, su ejecución mediante la Dirección Especial de Inspección regulada en la Sección 5ª de este Capítulo.

10. Ejercer la Jefatura del personal del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos por la normativa de función pública y de lo que se establezca en aplicación del artículo 17 de la Ley Ordenadora.

11. Organizar, a nivel general, los procesos de ingreso, formación, perfeccionamiento y especialización en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en la normativa de función pública.

12. Conocer y resolver los expedientes y recursos señalados por la normativa aplicable, así como los incoados por la Inspección que no correspondan expresamente a otros órganos.

13. Conocer las cuestiones que se susciten ante el Departamento por actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y las planteadas en el ámbito de las Administraciones autonómicas que éstas sometan a su conocimiento.

14. Controlar y fiscalizar la actuación y funcionamiento de los centros y dependencias territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

15. Establecer la adecuada coordinación con los Organismos gestores de los sistemas de protección social para el desarrollo de la acción inspectora en las materias de dicho ámbito.

16. La relación general con las organizaciones sindicales y empresariales, en lo que se refiera al conjunto del sistema.

17. Cuantas otras le correspondan legal o reglamentariamente.

SECCION 2ª. **Principios generales de estructuración territorial de la inspección**

Artículo 48. Estructura territorial periférica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. En el territorio de cada Comunidad Autónoma existirá una Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que agrupará y coordinará las Inspecciones Provinciales de su territorio, a través de sus respectivos jefes de Inspección.

2. En cada provincia y en las Ciudades de Ceuta y Melilla, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se organiza en Inspecciones Provinciales, con las unidades especializadas y composición de equipos que se establezcan con sujeción a este Reglamento, atendiendo a la dimensión y entidad de cada provincia.

3. Las funciones de asistencia jurídica y las de intervención y control financiero relacionadas con el funcionamiento de la Inspección se ejercerán, respectivamente, por el Servicio Jurídico del Estado y por la Intervención General de la Administración del Estado, de acuerdo en ambos casos con su normativa específica, sin perjuicio de la asistencia jurídica que corresponda en materias de competencia autonómica.

Artículo 49. Carácter de servicios no integrados en la Delegación del Gobierno.

1. Las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Inspecciones Provinciales, por la singularidad de sus funciones y volumen de gestión, tienen la condición de servicios no integrados en las Delegaciones del Gobierno con dependencia directa de la Autoridad Central que dirigirá y coordinará su actuación de acuerdo con lo establecido en este Reglamento.

2. Dichos servicios no integrados se estructuran conforme establece este Reglamento, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 33 y 34 de la Ley 6/1997, de 14 de abril (RCL 1997, 879), y en el artículo 1 del Real Decreto 2725/1998 (RCL 1999, 84) sobre integración de las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales en las Delegaciones del Gobierno, todo ello sin perjuicio de las competencias atribuidas a los Delegados del Gobierno por dicha Ley respecto de tales servicios.

SECCION 3ª. **Direcciones Territoriales e Inspecciones Provinciales**

Artículo 50. Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. Las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social agrupan y coordinan la actuación de las Jefaturas de la Inspección Provincial en el territorio de cada Comunidad Autónoma, con la estructura y los medios para el correcto desarrollo de sus cometidos.

2. La Dirección Territorial de la Inspección radicará en la localidad o provincia donde esté situada la capitalidad autonómica, salvo lo que se determine mediante acuerdo bilateral entre las Administraciones del Estado y Autonómica.

3. En las Autonomías uniprovinciales, el dispositivo inspector y de sus servicios administrativos serán comunes y con estructura única para la Dirección Territorial y la Inspección Provincial. El mismo criterio se aplicará cuando, por la dimensión y complejidad de la acción inspectora en el territorio de una determinada Comunidad Autónoma, las titularidades de la Dirección Territorial y de la Inspección Provincial de la sede autonómica concurran en el mismo inspector.

Artículo 51. Directores territoriales.

1. Los directores territoriales de la Inspección serán designados por el subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales, a propuesta de la Autoridad Central, previa consulta con la correspondiente autoridad autonómica, salvo lo que se acuerde con carácter bilateral, de entre inspectores de Trabajo y Seguridad Social con más de cuatro años de servicios en el sistema, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 23.1 de la Ley 6/1997, de 14 de abril (RCL 1997, 879), de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

2. Los Directores territoriales de la Inspección podrán asumir las funciones propias del jefe de Inspección Provincial en las provincias en que radique su sede, si así se determina y, en todo caso, las asumirán en las comunidades autónomas uniprovinciales. En las Ciudades de Ceuta y Melilla no existirá Dirección Territorial.

3. Los directores territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, puesto que existirá donde señale la relación de puestos de trabajo, tendrán los siguientes cometidos:

1º Coordinar la actuación de los jefes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social de su territorio.

2º La relación orgánica y la inherente a su dependencia funcional, con las competentes autoridades autonómicas y estatales. A tales efectos, trimestralmente informará sobre las actuaciones, resultados e incidencias de la Inspección en su demarcación al presidente de la respectiva Comisión Territorial y a la Autoridad Central.

3º Proponer las medidas para el apoyo técnico y la colaboración pericial para el desempeño de la actuación inspectora de seguridad y salud laboral en aplicación de las reglas que se hubieren acordado.

4º Poner de manifiesto a la Autoridad Central o a la Autonómica, las necesidades existentes para el desempeño de la función inspectora en su ámbito territorial, proponiendo razonadamente sus posibles soluciones.

5º Impulsar y ejercer la coordinación con los Organismos gestores de los sistemas de protección social pública.

6º Conocer y resolver los recursos de su competencia en los términos señalados por la normativa aplicable.

7º Elevar a la Autoridad Central las propuestas que por su trascendencia o interés general determinen la conveniencia de establecer criterios técnicos comunes para la actuación inspectora.

8º Formar parte de la Junta Consultiva a que se refiere el artículo 46.4 de este Reglamento y de los órganos colegiados que resulten del respectivo acuerdo bilateral.

9º Cualquier otro de naturaleza análoga a los anteriores o que le puedan encomendar la Autoridad Central, la Autonómica o la respectiva Comisión Territorial.

4. En caso de vacante, ausencia o enfermedad, los directores territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social serán sustituidos por el jefe de Inspección de la provincia en que radique su sede o, en su defecto, por el jefe o jefe adjunto que se determine. En las comunidades uniprovinciales le sustituirá el inspector que se determine.

Artículo 52. Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

1. En las Ciudades de Ceuta y Melilla y en cada provincia existirá una Inspección Provincial con competencia en su territorio. En las comunidades autónomas de las Illes Balears y de Canarias su organización y dotación podrá responder a las peculiaridades de su insularidad. La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social constituye la unidad administrativa de destino de los funcionarios en el despliegue periférico; dispone de capacidad funcional, administrativa y de gestión presupuestaria; y estará dotada de los medios personales, materiales y operativos que permitan una acción inspectora integral en su territorio.

2. Sin perjuicio de las funciones que corresponden al respectivo director territorial, cada Inspección Provincial depende orgánicamente de la Autoridad Central y funcionalmente de la autoridad de la Administración competente en las materias en que actúe.

3. Las Inspecciones Provinciales asumirán el desarrollo y ejecución de los programas generales que les afecten y los que establezca para su ámbito la respectiva Comisión Territorial, para cuyo cumplimiento establecerán la oportuna programación de servicios.

4. Cada Inspección Provincial integrará las unidades especializadas que exijan sus necesidades según la relación de puestos de trabajo, y organizará su funcionamiento en base a los equipos de inspección a que se refiere el artículo 56 de este Reglamento.

Artículo 53. Jefes de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

1. Los jefes de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social dirigen y coordinan la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su provincia, bajo la coordinación del director territorial.

Serán designados, de entre inspectores de Trabajo y Seguridad Social con más de tres años de servicios en el sistema, por el subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales, a propuesta de la Autoridad Central de la Inspección, oída la autoridad correspondiente de la comunidad autónoma con competencias en el orden social y dando cumplimiento al artículo 23.1 de la Ley 6/1997, de 14 de abril (RCL 1997, 879).

2. El jefe de la Inspección provincial de Trabajo y Seguridad Social, asistido, en su caso, por el jefe adjunto y por los de las unidades especializadas que establezca la relación de puestos de trabajo, tendrá los cometidos siguientes:

a) Las relaciones con los órganos competentes de la Comunidad Autónoma y de la Administración General del Estado en el ámbito de su provincia, en cuanto a los cometidos del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Programar la acción en cumplimiento de los objetivos asignados; dirigir la asignación de servicios a las unidades especializadas, inspectores y equipos, y su registro por orden cronológico; el control de los términos y plazos para las actuaciones; velar por el cumplimiento de las instrucciones y programación de servicios de funcionamiento de la Inspección.

c) Supervisar y controlar la diligencia en la cumplimentación de servicios por unidades, inspectores y equipos de inspección, y la calidad de sus resultados, devolviendo para su corrección los que resulten insuficientes, defectuosos o que contraríen los criterios técnicos establecidos al efecto.

d) Realizar o encomendar a otro inspector las actuaciones en centros gestionados por la Administración del Estado en la provincia, en delegación de la Autoridad Central.

e) Ejercer las competencias sancionadoras que le correspondan, en los términos reglamentarios.

f) Remitir a los órganos jurisdiccionales los informes solicitados y promover las actuaciones judiciales que procedan mediante el traslado de las comunicaciones que correspondan al Ministerio Fiscal.

g) La representación en la provincia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluso en los órganos de los que forme parte, pudiendo delegar la asistencia en otro inspector.

h) Proponer a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la designación del inspector que deba sustituirle, cuando proceda.

i) Elevar mensualmente a la Autoridad Central y al director territorial el resumen general de servicios efectuados por la Inspección Provincial y sus miembros. Y, trimestralmente, informe sobre el cumplimiento de la legislación de orden social, y sobre el funcionamiento y estado de la Inspección Provincial.

j) Formular las propuestas de gastos de indemnización por dietas y locomoción de inspectores y subinspectores, visar y remitir sus cuentas justificativas, ejercer las demás competencias presupuestarias, y dirigir la acción administrativa de la Inspección Provincial.

k) Celebrar reuniones periódicas con los funcionarios de la plantilla provincial para su mejor coordinación y eficacia, vigilar el funcionamiento de los servicios, y cualquier otro análogo o que le encomiende su superioridad.

3. En las provincias en que por su dimensión se determine en la relación de puestos de trabajo, existirán uno o varios jefes adjuntos, a quienes corresponderán los cometidos que se señalen.

Artículo 54. Secretaría General de la Inspección Provincial.

La Secretaría General de la Inspección Provincial es el órgano técnico de gestión de los servicios generales de la Inspección Provincial. El puesto de secretario general se proveerá mediante concurso entre funcionarios del nivel que establezca la relación de puestos de trabajo; actuará bajo la dirección del jefe de Inspección y, en su caso, del jefe adjunto.

SECCION 4ª. **Estructuras básicas integradas en las Inspecciones Provinciales**

Artículo 55. Las unidades especializadas de la Inspección.

1. Las unidades especializadas por áreas funcionales de acción inspectora se integran en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social. Su constitución y composición responderá a las circunstancias de cada Inspección Provincial según lo que establezcan las relaciones de puestos de trabajo y, en su caso, los acuerdos bilaterales.

2. Los jefes de las unidades especializadas, en dependencia del jefe de su Inspección Provincial, dirigirán y coordinarán la acción inspectora correspondiente a su área funcional de actuación. Serán nombrados por la Autoridad Central, oído el jefe de la Inspección provincial, de entre inspectores de Trabajo y Seguridad Social con más de dos años de servicios en el sistema, sin perjuicio de lo que establezca el acuerdo bilateral. Las funciones de jefe de unidad especializada serán desempeñadas por los jefes de la Inspección provincial cuando, por su dimensión y complejidad, se establezca su cobertura unificada en la relación de puestos de trabajo.

3. Sin perjuicio de las facultades del jefe de la Inspección Provincial, corresponden a los jefes de las unidades especializadas las siguientes funciones:

1ª Organizar el funcionamiento de su unidad y del área funcional asignada, en dependencia del jefe de la Inspección Provincial para la coordinación con las demás estructuras de la misma.

2ª Dirigir, programar, coordinar y valorar las actuaciones en su área funcional, con las funciones previstas en el artículo 53.2 c).

3ª Formular, por delegación del jefe de la Inspección provincial, las órdenes de servicio de los inspectores y equipos que correspondan a su esfera funcional.

4ª Elaborar los resúmenes mensuales de servicios de los funcionarios de su unidad, cuando los tenga asignados.

5ª Celebrar reuniones periódicas con los Jefes de los equipos de inspección y con los inspectores en materias de su ámbito funcional, a efectos de ordenar su actuación.

6ª Realizar las funciones y cometidos que le sean asignados por el jefe de Inspección o por el jefe adjunto.

4. Las unidades especializadas integrarán uno o más equipos de inspección en aquellas Inspecciones Provinciales en que su volumen o complejidad lo haga necesario. Mediante el acuerdo a que se refiere el artículo 17 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), podrán establecerse unidades especializadas de ámbito supraprovincial adscritas al respectivo director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social asignados a unidades especializadas y los integrados como especialistas en los equipos, ejercerán todas las funciones propias de su Cuerpo de pertenencia, bien que con carácter preferente las que correspondan al área funcional encomendada. La asignación de dichos funcionarios a cometidos especializados no implicará diferencia de régimen retributivo en relación al común del sistema.

6. En todas las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, existirá una unidad especializada en el área de Seguridad Social, cuyo jefe asumirá las funciones del apartado 3 en dicha materia, correspondiéndole asimismo efectuar los actos administrativos liquidatorios y sancionadores en los términos reglamentarios. Las relaciones ordinarias de servicio con las entidades y servicios de protección social, en el ámbito provincial, se asumirán por el jefe de dicha unidad.

7. En las Inspecciones Provinciales de especial dimensión, podrán establecerse grupos de trabajo para el análisis del grado de cumplimiento de la legislación del orden social, para el estudio, detección e identificación de supuestos de irregularidad y fraude y para la definición de métodos y medidas de inspección.

Artículo 56. Equipos de inspección: concepto.

1. Los equipos de inspección son la estructura básica de la acción inspectora en cuyo seno se desarrollan los principios de especialización y de unidad de función y de acto en los términos del artículo 6.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721). Su constitución responderá a criterios territoriales, sectoriales, o a otros factores.

2. Los equipos desarrollarán integralmente la actividad inspectora ordinaria en el ámbito que se les asigne, sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior. A tal fin, los equipos dispondrán, en lo posible, de inspectores y subinspectores especializados en las distintas áreas funcionales.

3. Los equipos de inspección estarán bajo la dependencia del jefe de la Inspección provincial, con los efectivos, distribución y composición que convenga a cada territorio

y momento, en régimen de coordinación y mutua colaboración entre ellos. Cuando su dimensión o el volumen de actividad lo aconsejen, podrán establecerse en su seno uno o varios grupos de trabajo.

4. Cada equipo asumirá la ejecución de la programación de los servicios que correspondan a su ámbito, organizando y distribuyendo el trabajo entre sus miembros y el seguimiento de su ejecución y de la adecuación de las actuaciones practicadas, y desarrollará su cometido mediante la actuación individual o colectiva de sus inspectores y subinspectores.

5. Al frente del equipo se encontrará un inspector de Trabajo y Seguridad Social, que lo dirigirá técnica y funcionalmente, ejercerá su control, e impulsará su actividad, bajo la dependencia establecida en el apartado 3 anterior; contará con los inspectores y subinspectores que se asignen, y con el personal administrativo de apoyo que permitan las disponibilidades y la organización existentes. El jefe del equipo asignará las órdenes de servicio a cada funcionario o grupo de trabajo.

6. Podrán constituirse grupos de funcionarios para la atención de necesidades no permanentes y por su duración. Las Direcciones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrán disponer de los equipos de apoyo que se acuerden, en atención a sus necesidades.

SECCION 5ª. **Órganos inspectores de ámbito territorial nacional**

Artículo 57. Dirección Especial de Inspección adscrita a la Autoridad Central.

1. En la Oficina de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social existirá una Dirección Especial de Inspección para la ejecución de las actuaciones inspectoras atribuidas a dicha autoridad central por la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721). A su frente habrá un director especial, designado por el subsecretario de Trabajo y Asuntos Sociales a propuesta de la autoridad central de Inspección, de entre funcionarios con los requisitos exigidos para los directores territoriales. La relación de puestos de trabajo determinará los puestos, niveles y demás circunstancias de inspectores, subinspectores y personal de apoyo de la Dirección Especial.

2. El ámbito de competencia de la Dirección Especial alcanza a la totalidad del territorio español, en las materias que funcionalmente tenga atribuidas, en el que coordinará las actuaciones de las Direcciones Territoriales e Inspecciones Provinciales, y asumirá su dirección técnica bajo el principio de unidad de acción y de criterio.

Artículo 58. Cometidos funcionales de la Dirección Especial de Inspección adscrita a la autoridad central.

1. La Dirección Especial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en dependencia directa de su autoridad central, tiene los cometidos inspectores siguientes:

1.º Organización, coordinación y ejecución de operaciones y actuaciones inspectoras en materia de régimen económico de la Seguridad Social respecto de sujetos, sectores o situaciones que se extiendan en el territorio demás de una Comunidad Autónoma, en el marco de lo establecido en el artículo 33.3 de este Reglamento. Anualmente, la Dirección Especial programará los criterios de su actuación y los comunicará a las Inspecciones Provinciales, igualmente comunicará, con carácter previo, cualquier otra actuación de carácter extraordinario.

2º Organización, ejecución y coordinación de la inspección de entidades y empresas colaboradoras de la Seguridad Social.

3º Desarrollo de actuaciones inspectoras en asuntos de ámbito supra autonómico de competencia de la Administración General del Estado, así como emisión de los informes que ésta recabe en tales supuestos.

4º La inspección de centros de la Administración del Estado, en cuanto a sus sedes centrales o la actuación exceda del ámbito provincial.

5º Las actuaciones inspectoras que correspondan a programas generales, a objetivos señalados por órganos de la Unión Europea en la esfera de su competencia, o los que se acuerden respecto de materias de competencia compartida, sin perjuicio de la competencia que corresponda a las Comunidades Autónomas.

6º Las que les sean encomendadas por la autoridad central, en la esfera de su competencia.

2. La Dirección Especial, con las estructuras especializadas que sean necesarias, desarrollará los cometidos anteriores y cuantos otros le correspondan con los medios que tengan asignados. La Dirección Especial podrá ordenar a una o varias estructuras territoriales de la inspección su participación en acciones u operaciones de las señaladas en el apartado anterior, bajo su dirección, ejerciendo su coordinación, y estableciendo el método y criterios de actuación. Cuando una Inspección Provincial proyecte actuar en supuestos comprendidos en el apartado anterior o compruebe en su actuación situaciones de tal carácter, lo comunicará a la Dirección Especial a los efectos que procedan.

3. En todo lo posible, la Dirección Especial colaborará con las Administraciones autonómicas, a petición de las mismas, mediante su asesoramiento o información. En la esfera de las competencias de ejecución de la Administración del Estado, y en función de las necesidades y efectivos disponibles, la autoridad central podrá disponer refuerzos temporales a Inspecciones Provinciales por la Dirección Especial.

4. La Dirección Especial, en su ámbito de actuación, tiene las facultades sancionadoras y liquidatorias, de dirección, programación, organización y control que corresponden a los responsables de los órganos inspectores periféricos, en los términos de este Reglamento, siéndole de aplicación las atribuciones y cometidos establecidos para las Inspecciones Provinciales en materia de tramitación y resolución de expedientes

sancionadores y liquidatorios. Corresponde al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Dirección Especial la resolución de las actas de liquidación y de las actas de liquidación concurrentes con actas de infracción por los mismos hechos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 33 y 34 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo (RCL 1998, 1373, 1552), por el que se aprueba 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. Contra las resoluciones sancionadoras o liquidatorias a que se refiere el párrafo anterior cabrá recurso de alzada ante el órgano superior competente por razón de la materia, de acuerdo con lo previsto en 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, que en el caso de actuaciones liquidatorias de la Dirección Especial corresponderá a la Autoridad Central. Corresponderá asimismo a la Autoridad Central la resolución de los recursos de alzada derivados de las actas de liquidación, formuladas por las Inspecciones Provinciales radicadas en La Rioja, Ceuta y Melilla.

Ap. 1. 1º modificado por art. único.ap. 2 de Real Decreto 1125/2001, de 19 octubre (RCL 2001, 2625).
Ap. 2 modificado por art. único.ap. 2 de Real Decreto 1125/2001, de 19 octubre (RCL 2001, 2625).
Ap. 4 modificado por art. único.ap. 2 de Real Decreto 1125/2001, de 19 octubre (RCL 2001, 2625).

TÍTULO IV

Del régimen de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los funcionarios públicos, dependientes de las Administraciones Públicas que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, para el ejercicio de las funciones a que se refieren los apartados 2 y 3 del artículo 9 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

CAPÍTULO I

Requisitos de los funcionarios técnicos para el ejercicio de actuaciones comprobatorias, régimen de habilitación y ámbito funcional de dicha actuación

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 59. Requisitos de los funcionarios para el ejercicio de actuaciones comprobatorias.

1. La colaboración pericial y el asesoramiento técnico a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por parte de los funcionarios públicos, técnicos en prevención de riesgos laborales, dependientes de las Comunidades Autónomas, así como los del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el caso de las Ciudades de

Ceuta y Melilla, se desarrollará en los términos que se establecen en el artículo 9.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Para el ejercicio de dicha colaboración, mediante actuaciones comprobatorias, con el alcance señalado en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y con capacidad de requerimiento, los funcionarios referidos en el apartado anterior deberán cumplir, como mínimo, los requisitos siguientes:

1º Contar con la habilitación correspondiente a la que se refiere la disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su redacción dada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, y a la que se refiere el artículo siguiente.

2º Pertenecer a cuerpos de los grupos A o B.

3º Contar con la titulación universitaria y la formación mínima prevista en el artículo 37.2 y 3 del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, para poder ejercer las funciones de nivel superior en las especialidades y disciplinas preventivas en que estén acreditados a que se refiere dicho Reglamento, o haber sido convalidados para el ejercicio de tales funciones de nivel superior, conforme a la disposición adicional quinta del mismo Reglamento.

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 60. Régimen de habilitación.

1. La habilitación de dichos funcionarios corresponderá a las respectivas autoridades autonómicas competentes, que la llevarán a cabo de acuerdo con el procedimiento y las condiciones establecidos en su propia normativa. Cuando se trate del ejercicio de dichas funciones en el ámbito de las Ciudades de Ceuta y Melilla, su habilitación corresponderá a la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

2. A tales efectos, las autoridades señaladas expedirán el documento oficial que acredite su habilitación.

En este documento figurará la denominación “técnico habilitado (artículo 9.2 y 3 y disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre)” y los sujetos sometidos a actuaciones comprobatorias tendrán derecho a recabar su acreditación en las visitas de comprobación y control de las condiciones de seguridad que realicen a sus locales y centros de trabajo.

3. Para su habilitación regirán las reglas de incompatibilidad establecidas en el artículo 63.3.

4. La habilitación específica de dichos funcionarios quedará sin efecto cuando lo determine la misma autoridad que la confirió y, en todo caso, cuando no concurran o se hayan alterado los requisitos y la aptitud para el desempeño de estas funciones a que se refiere el artículo anterior, o se incumplan los deberes previstos en el artículo 63.

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 61. Ámbito funcional de las actuaciones comprobatorias de los técnicos habilitados y principios generales de actuación.

1. Las funciones de comprobación y control en las empresas y centros de trabajo estarán referidas a las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud, conforme al artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y serán las siguientes:

a) Las características de los locales e instalaciones, así como las de los equipos, herramientas, productos o sustancias existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores.

d) Las características y utilización de los equipos de protección, tanto colectiva como individual.

e) La realización de los reconocimientos médicos y su adecuación a los protocolos sanitarios específicos de vigilancia de la salud, establecidos en el artículo 37.3.c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

f) La adaptación de los puestos de trabajo a las exigencias de naturaleza ergonómica.

2. Dichos técnicos habilitados, en el ejercicio de tales funciones comprobatorias, actuarán bajo el principio de trabajo programado, establecido en el artículo 19.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1997, 2721), Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y conforme a los planes y programas comunes establecidos por la correspondiente comisión territorial de inspección o del grupo de trabajo específico que ésta establezca al efecto.

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

CAPÍTULO II

Facultades y deberes de los técnicos habilitados

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 62. Facultades de los técnicos habilitados.

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior, y en su condición de colaboradores con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, están facultados para:

a) Entrar libremente y sin previo aviso en las empresas y centros de trabajo sujetos a dichas actuaciones, en los cuales podrán permanecer, sin perjuicio de la inviolabilidad del domicilio.

b) Hacerse acompañar durante las visitas por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estime necesarios para el mejor desarrollo de su actuación, Todo ello sin perjuicio del cumplimento de la obligación establecida en el artículo 63.2.b).

c) Proceder a practicar cualquier comprobación o realización de examen, medición o prueba que considere necesarios a tales fines.

d) Recabar información adicional o documental sobre cualquier condición material o técnica sujeta a comprobación.

e) Obtener información del empresario o del personal de la empresa sobre cualquier asunto relacionado con la comprobación de condiciones materiales o técnicas.

f) Exigir la comparecencia del empresario, de sus representantes y encargados, de los trabajadores o de sus representantes, tanto en el centro de trabajo sujeto a comprobación como en la oficina sede del organismo público al que el técnico acreditado esté adscrito, así como exigir, en su caso, la identificación y acreditación de la representación con la que actúan.

g) Examinar en el centro de trabajo, o en la oficina pública correspondiente, la documentación, memorias e informes técnicos relacionados con las condiciones materiales y de seguridad, así como sobre la organización preventiva, el plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva y demás cuestiones relativas a la gestión de la prevención, en tanto en cuanto se relacionan con las condiciones materiales y técnicas sujetas a comprobación.

h) Sacar muestras de sustancias, agentes y materiales utilizados o manipulados en establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, vídeos, grabación de imágenes y levantar croquis y planos siempre que se notifique al empresario o su

representante, y obtener copias y extractos de los documentos a que se refiere el párrafo anterior.

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 63. Deberes de los técnicos habilitados.

1. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior:

a) Requerirán al empresario la adopción de medidas para la subsanación de las deficiencias observadas con los mismos requisitos que establece el artículo 43 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

b) En el caso de que en el curso de la visita se aprecie la existencia de un riesgo grave e inminente, deberá practicar el requerimiento pertinente para su cumplimiento inmediato por el empresario y, en el caso de que no se adopten o puedan adoptarse puntualmente por el empresario las medidas para su pronta subsanación a lo largo de la visita, deberá ponerse tal circunstancia urgentemente en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que por ésta se adopten las medidas de paralización o cautelares correspondientes. En estos casos el inspector a quien se asigne el servicio correspondiente podrá recabar del técnico habilitado actuante el asesoramiento técnico y la colaboración pericial a que se refiere el artículo 64.3, el cual deberá acompañar al inspector actuante en las visitas o comprobaciones posteriores que se realicen, cuando así se requiera.

2. Los técnicos habilitados, en el ejercicio de las actuaciones de comprobación y control de las condiciones materiales o técnicas de seguridad y salud a las que se refiere el artículo anterior, deberán:

a) Observar la máxima corrección en sus actuaciones y procurar perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de las empresas sometidas a comprobación.

b) Comunicar su presencia al empresario, a su representante, a los trabajadores designados o técnicos del servicio de prevención de la empresa y a los delegados de prevención en los términos previstos en el artículo 40.2 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, para que puedan acompañarle en sus visitas y formular las observaciones que consideren necesarias.

c) Informar a los delegados de prevención y al empresario sobre los resultados de sus visitas, en los términos previstos en el artículo 40.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

d) Guardar secreto respecto de los asuntos que conozca como consecuencia de su actuación, así como sobre los datos, informes y demás antecedentes de los que

hubieren tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, en los términos previstos en el artículo 10.

3. En todo caso, dichos funcionarios estarán afectados por el régimen general de incompatibilidades de la función pública y no podrán tener interés directo ni indirecto en empresas o grupos empresariales objeto de su actuación, ni asesorar o defender a título privado a personas físicas o jurídicas susceptibles de la acción inspectora, y deberán abstenerse de intervenir en actuaciones comprobatorias si concurre cualquiera de los motivos del artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246). La abstención y recusación de funcionarios a que se refieren los artículos 28 y 29 de la citada Ley se tramitarán y resolverán conforme a la normativa en su respectiva Comunidad Autónoma.

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

CAPÍTULO III

Actuaciones de los técnicos habilitados

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 64. Modalidades y formas de actuación de los técnicos habilitados.

1. Las actuaciones de los técnicos habilitados se desarrollarán, en el marco de los programas establecidos por la respectiva Comisión Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social conforme a lo previsto en el artículo 61.2, mediante visita a los centros y lugares de trabajo, con la personación del referido técnico en dichos centros y lugares, y podrán efectuarse por un único técnico habilitado o conjuntamente por más de uno, en función de la planificación establecida.

Dado el carácter programado de las actuaciones de los técnicos habilitados, no les serán exigibles otras actuaciones al margen de los servicios encomendados, salvo si, en el curso de la visita, hubiese una evidencia manifiesta de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores; en tal caso, se procederá conforme a lo previsto en el artículo 63.1.b).

2. Cuando, iniciadas las actuaciones mediante visita, no sea posible o no tenga objeto su continuidad en el propio centro visitado, por ser necesaria la realización de determinadas comprobaciones de carácter documental, podrá continuarse la actuación mediante la comparecencia de los sujetos obligados ante el técnico actuante, en las oficinas públicas donde aquél esté adscrito. A tal efecto, podrá requerir tal personación por escrito, con ocasión de la visita o por cualquier otra forma de notificación válida, y la aportación documental necesaria en soporte papel o en soporte informático siempre que resultase técnicamente posible.

3. Con independencia de la actuación a que se refieren los artículos anteriores, los funcionarios habilitados seguirán prestando asesoramiento técnico y colaboración

pericial a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme a lo previsto en el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en los términos desarrollados, en su caso, por el correspondiente Acuerdo bilateral al que se refiere el artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respecto de actuaciones no programadas, mediante la emisión de informes técnicos sobre los asuntos y actuaciones concretas que los inspectores tengan señalados, debiendo acompañar a éstos, cuando así lo soliciten, en la realización de sus visitas o comprobaciones. En este caso, la dirección técnica y funcional de las actuaciones y la práctica de requerimientos, en su caso, o la adopción de otras medidas corresponderá al Inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante, y no procederá la extensión de actas de infracción por expediente administrativo en virtud de tales informes, sino como consecuencia de la actividad desplegada por el propio inspector.

4. Cuando se trate de actuaciones que afecten a centros de trabajo de la Administración General del Estado, o a otros centros de las Administraciones públicas sometidos al procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, previsto en el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio (RCL 2002, 1929), la forma ordinaria de actuación de los técnicos habilitados será la prevista en el apartado anterior. No obstante, cuando se trate de centros o lugares de trabajo de una Comunidad Autónoma, y por ésta se haya previsto, mediante normativa propia, un procedimiento distinto respecto del personal civil a su servicio, conforme a lo establecido en la disposición adicional segunda del referido Reglamento, en la redacción dada por el Real Decreto 464/2003, de 25 de abril (RCL 2003, 1533), se estará a lo que se disponga en dicha normativa.

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 65. Informes remitidos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como consecuencia de la actividad de comprobación y requerimiento realizada por los técnicos habilitados.

1. Los informes de los técnicos habilitados, en los supuestos a que se refiere el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando se constate el incumplimiento de un requerimiento previamente formulado por aquéllos, darán lugar a la práctica de actas de infracción, que serán extendidas por Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, si resultara procedente.

2. A estos efectos, los informes de los citados técnicos habilitados, cuando de ellos se deduzca la existencia de infracción en materia de prevención de riesgos laborales, habrán de reflejar necesariamente:

a) La identificación del funcionario actuante y la reseña de su habilitación.

b) Nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad, documento nacional de identidad o número de identificación fiscal del empresario o empresarios que hubieren incumplido el requerimiento previo del funcionario.

c) La fecha de la primera visita y la del requerimiento de subsanación de las deficiencias observadas, así como la fecha de la segunda o ulterior visita en que haya comprobado el incumplimiento de aquel requerimiento.

d) Los hechos y circunstancias relativos a las deficiencias detectadas en las condiciones materiales o técnicas de seguridad o salud comprobadas en la empresa o centro de trabajo conforme al artículo 61, así como el contenido del requerimiento para la subsanación y los términos en que el funcionario actuante estime incumplido dicho requerimiento. Estos hechos gozarán de la presunción de certeza en los términos previstos en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

e) Los medios utilizados por dichos funcionarios en su comprobación y, en su caso, las pruebas de que disponga.

3. Igualmente podrán informar, de forma separada y como observaciones, de otros hechos y circunstancias que afecten a la materia de prevención de riesgos laborales pero no estén incluidos en el ámbito funcional de las actuaciones comprobatorias a las que se refiere el artículo 61, respecto a las que no procederá la extensión del acta de infracción por expediente administrativo a que se refiere el apartado 7 de este artículo, si bien podrán dar lugar a la realización de actuaciones inspectoras, en ejercicio de sus facultades de comprobación, de conformidad con lo establecido en el referido apartado.

4. El informe se remitirá por vía telemática a la Jefatura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondiente en el plazo máximo de veinte días desde la fecha en que se comprobó el incumplimiento del requerimiento efectuado, sin perjuicio del envío en la misma fecha del expediente completo, en el que, además del citado informe, se incluirá la documentación acreditativa de los datos, hechos y circunstancias incluidos en él, así como los informes, observaciones previas o mediciones de contraste que haya podido aportar la empresa.

5. Si el inspector de Trabajo y Seguridad Social considerara que el relato de hechos contenido en el informe no es constitutivo de infracción o es insuficiente a los efectos sancionadores, si apreciara la ausencia o deficiencia de algún otro extremo de los citados anteriormente, en el plazo máximo de veinte días a partir de la recepción del informe recabará del funcionario actuante su subsanación o ampliación. Procederá el archivo del expediente si no se remitiese el informe complementario de subsanación en el plazo de quince días hábiles desde su recepción, sin perjuicio de nuevas comprobaciones.

6. En el caso de solicitarse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un informe ampliatorio de subsanación de deficiencias, podrá comunicarse simultáneamente tal circunstancia al sujeto presuntamente responsable a los efectos de que por éste puedan igualmente realizarse las aclaraciones pertinentes o aportar la

documentación que se señale en cada caso sobre las cuestiones que permitan finalizar las actuaciones. En este caso, el plazo a que se refiere el artículo 17.1 se entenderá ampliado por el tiempo de dilación imputable al sujeto inspeccionado, e interrumpido el plazo de tres meses al que se refiere el apartado 3 del referido artículo 17.

7. Una vez completado el expediente mediante la recepción del informe complementario del técnico habilitado o, en su caso, de las aclaraciones pertinentes efectuadas por el sujeto presuntamente responsable, o transcurrido el plazo para su emisión, el inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante extenderá acta de infracción si lo considera procedente o bien dispondrá el archivo del expediente de forma motivada y lo comunicará al órgano del que dependa el funcionario técnico que remitió el informe, con devolución de los antecedentes, o bien asumirá hasta su conclusión la realización de actuaciones inspectoras, conforme a sus propias facultades comprobatorias, mediante la práctica de visita al centro o lugar de trabajo afectado, o mediante comparecencia de los sujetos presuntamente responsables.

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 66. Actos de obstrucción a los técnicos habilitados.

Si los técnicos habilitados a los que se refiere este título se vieran impedidos o perturbados en el ejercicio de sus funciones de comprobación, además de cumplimentar los datos identificativos establecidos en los párrafos a) y b) del artículo 65.2, así como de la fecha de la visita o de la actuación comprobatoria, en el informe que se emita se relatará sucinta y suficientemente la obstrucción padecida, y se sujetarán los plazos de informe, subsanación o ampliación y de práctica de las actas de infracción a lo establecido en el artículo anterior.

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 67. Duración de las actuaciones.

1. Las actuaciones de los técnicos habilitados estarán sujetas a los plazos establecidos en el artículo 14.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Si las actuaciones comprobatorias culminaran posteriormente en la extensión por un inspector de trabajo y Seguridad Social de un acta de infracción por expediente administrativo basándose en el informe emitido por los técnicos habilitados a los que se refiere este título, el cómputo de los plazos previstos en el artículo 17.2, a los efectos de la extensión de dichas actas, se iniciará a partir de la fecha en que dicho técnico comprobó e hizo constar, mediante diligencia en el libro de visitas u otro documento análogo, el incumplimiento del requerimiento previamente efectuado.

3. En aquellos supuestos en que, tras el envío del informe del técnico habilitado, el inspector actuante decida desarrollar actuaciones propias conforme a las facultades inspectoras que tiene atribuidas, se entenderá que se trata de nuevas actuaciones, y

respecto de éstas se aplicarán las reglas generales sobre cómputo de los plazos establecidas en el artículo 17.2. En este caso, las comprobaciones previas efectuadas por los técnicos habilitados tendrán carácter de antecedente únicamente a los efectos de los hechos descritos en el informe.

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 68. Constancia documental de las actuaciones y requerimientos realizados por los técnicos habilitados.

Los requerimientos de subsanación de los técnicos habilitados a los que se refiere este título, en el ejercicio de sus funciones de apoyo y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se formularán por escrito conforme a lo previsto en el artículo 43.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y podrán reflejarse mediante diligencia en el libro de visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o a través de un documento oficial sustitutivo, en el que quede constancia de su recepción, y contendrá los datos adecuados a su finalidad y el plazo de subsanación.

Igualmente, las visitas de comprobación de las condiciones materiales y técnicas de seguridad o salud que se realicen sin que den lugar a requerimiento, en su condición de técnicos habilitados, podrán quedar reflejadas en el citado libro de visitas.
En todo caso, en las diligencias referidas junto a la identidad del funcionario actuante, se hará constar la mención "Técnico habilitado (artículo 9.2 y 3 y disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre)".

Añadido por art. 1 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Disposición adicional primera. La Unidad de Alta Inspección del Estado

Las funciones de alta inspección del Estado en materia de ejecución de la legislación laboral y de Seguridad Social, reconocidas en los Estatutos de Autonomía, excepto las relativas a la asistencia sanitaria que corresponderán al órgano competente en dicha materia, se desarrollarán a través de la Unidad Especial de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social que, a tales efectos, dependerá directamente del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Dicha unidad especial contará con los medios necesarios para sus cometidos, adscribiéndosele inspectores de Trabajo y Seguridad Social con acreditada experiencia y preparación.

Disposición adicional segunda. Carácter de los órganos colegiados

Los miembros de los distintos órganos colegiados regulados en el presente Reglamento, actuarán por razón del cargo sin retribución complementaria alguna.

3. Texto Refundido Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS).

RCL 2000\1804 Legislación (Disposición Vigente a 27/11/2006)

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto

MINISTERIO TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

BOE 8 agosto 2000, núm. 189, [página. 28285];

La sentencia del Tribunal Constitucional 195/1996, de 28 de noviembre (RTC 1996, 195), establece que corresponde al legislador estatal la tarea de reelaborar la Ley 8/1988, de 7 de abril (RCL 1988, 780), sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en aras del respeto y clarificación del orden constitucional de competencias y en beneficio de la seguridad jurídica, imprescindibles en materia sancionadora.

El legislador, a través de la disposición adicional primera de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre (RCL 1999, 3245 y RCL 2000, 606), de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, autoriza al Gobierno para elaborar, en el plazo de nueve meses desde su entrada en vigor, un texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el que se integren, debidamente regularizadas, aclaradas y sistematizadas, las distintas disposiciones legales que enumera.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 4 de agosto de 2000, dispongo:

Artículo único.

Se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que se inserta a continuación.

Disposición final única. Entrada en vigor

El presente Real Decreto Legislativo y el Texto Refundido que aprueba entrarán en vigor el día 1 de enero de 2001.

Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Infracciones en el orden social.

1. Constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social.

2. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.

3. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción.

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular, las siguientes:

1. El empresario en la relación laboral.

2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.

3. Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional ocupacional o continua.

4. Los transportistas, agentes, consignatarios, representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en operaciones de emigración o movimientos migratorios.

5. Los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.

6. Las cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo, conforme a la Ley 27/1999, de 16 de julio (RCL 1999, 1896), de Cooperativas.

7. Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

8. Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.

9. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.

10. Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español, respecto de los derechos de información y consulta de los trabajadores en los términos establecidos en su legislación específica.

11. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.

12. Las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, las sociedades, entidades jurídicas y, en su caso, las personas físicas domiciliadas en España que participen directamente en la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea, así como las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de las sociedades cooperativas europeas y de sus empresas filiales y de las sociedades y entidades jurídicas participantes, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren domiciliadas, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica.

Ap. 3 modificado por art. 5.1 de Ley 45/2002, de 12 diciembre (RCL 2002, 2901).

Ap. 8 modificado por art. 9.1 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 12 añadido por disp. final 1.1 de Ley 31/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1893).

Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal.

1. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

2. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

3. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

4. La comunicación del tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal o el inicio de actuaciones por parte de éstos, no afectará al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajos adoptadas en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador, a la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, ni a los expedientes sancionadores sin conexión directa con los que sean objeto de las eventuales actuaciones jurisdiccionales del orden penal.

Artículo 4. Prescripción de las infracciones.

1. Las infracciones en el orden social a que se refiere la presente Ley prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo lo dispuesto en los números siguientes.

2. Las infracciones en materia de Seguridad Social prescribirán a los cuatro años, contados desde la fecha de la infracción.

3. En materia de prevención de riesgos laborales, las infracciones prescribirán al año las leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, contados desde la fecha de la infracción.

4. Las infracciones a la legislación de sociedades cooperativas prescribirán: las leves, a los tres meses; las graves, a los seis meses; y las muy graves, al año, contados desde la fecha de la infracción.

Ap. 2 modificado por art. 25 de Ley 14/2000, de 29 diciembre (RCL 2000, 3029).

CAPITULO II

Infracciones laborales

Artículo 5. Concepto.

1. Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional y formación profesional continua y de trabajo temporal, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente capítulo.

2. Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta Ley.

3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta Ley.

Ap. 1 modificado por art. 5.2 de Ley 45/2002, de 12 diciembre (RCL 2002, 2901).

Ap. 2 modificado por art. 9.2 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 3 añadido por disp. final 1.2 de Ley 31/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1893).

Sección 1ª. **Infracciones en materia de relaciones laborales**

Subsección 1ª. **Infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas**

Artículo 6. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

2. No entregar puntualmente al trabajador el recibo de salarios o no utilizar el modelo de recibo de salarios aplicable, oficial o pactado.

3. No poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen.

4. No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

5. No informar a los trabajadores a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en los términos previstos en los artículos 12.4 y 15.7 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 1997).

6. Cualesquiera otros incumplimientos que afecten a obligaciones meramente formales o documentales.

Ap. 5 modificado por art. 14.1 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Ap. 6 añadido por art. 14.1 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Artículo 7. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.

2. 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 cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.

3. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.

4. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997).

6. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, según lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

8. La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tablones de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

9. La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.

10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

11. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores en los supuestos de contratas al que se refiere el artículo 42.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como del deber de información a los trabajadores afectados por una sucesión de empresa establecido en el artículo 44.7 del mismo texto legal.

12. No disponer la empresa principal del libro registro de las empresas contratistas o subcontratistas que compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo a que se refiere el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando ello comporte la ausencia de información a los representantes legales de los trabajadores.

Ap. 5 modificado por art. 14.2 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Ap. 11 añadido por art. 14.2 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Ap. 12 añadido por art. 14 de Real Decreto-ley 5/2006, de 9 junio (RCL 2006, 1208).

Artículo 8. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. El impago y los retrasos reiterados en el pago del salario debido.

2. La cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente.

3. El cierre de empresa o el cese de actividades, temporal o definitivo, efectuados sin la autorización de la autoridad laboral, cuando fuere preceptiva.

4. La transgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral.

5. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, de sus representantes y de las secciones sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieran establecidos.

6. La vulneración del derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo, en los términos establecidos por el artículo 9.1 c), de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (RCL 1985, 1980), de Libertad Sindical, de quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas.

7. La transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.

8. La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.

9. La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.

10. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores consistentes en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio, salvo en los casos justificados por el ordenamiento.

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

12. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que

alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

14. El incumplimiento por el empresario de la paralización de la efectividad del traslado, en los casos de ampliación del plazo de incorporación ordenada por la autoridad laboral a que se refiere el artículo 40.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997).

15. El incumplimiento por la empresa de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones con el personal de la empresa en los términos establecidos en la normativa reguladora de los planes y fondos de pensiones.

16. El incumplimiento de la normativa sobre limitación de la proporción mínima de trabajadores contratados con carácter indefinido contenida en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y en su reglamento de aplicación.

Ap. 12 modificado por art. 41.1 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Ap. 13 bis añadido por art. 41.2 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Ap. 16 añadido por disp. adic. 1.1 de Ley 32/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1894).

Subsección 2ª. **Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria**

Artículo 9. Infracciones graves y muy graves.

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente de este artículo:

a) No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b) No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.

c) La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo, y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.

d) La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco

de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

e) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.

f) La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril (RCL 1997, 1006), sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

Subsección 3ª. **Infracciones de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional**

Artículo 10. Infracciones.

1. Constituyen infracciones leves los defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.

2. Constituye infracción grave la presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio.

3. Constituye infracción muy grave la ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos contenidos en la misma.

4. Sin perjuicio de lo anterior, constituye infracción administrativa no garantizar a los trabajadores desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española en los términos definidos por el artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre (RCL 1999, 2950), sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, disposiciones reglamentarias para su aplicación, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate. La tipificación de dichas infracciones, su calificación como leves, graves o muy graves, las sanciones y los criterios para su graduación, se ajustarán a lo dispuesto en la presente Ley.

Subsección 4º. **Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas**

Añadida por disp. final 1.2 de Ley 31/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1893).

Subsección 4º. **Infracciones en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas**

Añadida por disp. final 1.2 de Ley 31/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1893).

Artículo 10 bis. Infracciones graves y muy graves.

1. Son infracciones graves, salvo que proceda su calificación como muy graves de conformidad con lo dispuesto en el apartado siguiente:

a) No facilitar a los representantes de los trabajadores las informaciones necesarias para la adecuada constitución de la comisión negociadora, en particular en lo relativo a la identidad de las sociedades o entidades jurídicas y, en su caso, personas físicas, participantes y de sus centros de trabajo y empresas filiales, el número de sus trabajadores, el domicilio social propuesto, así como sobre los sistemas de participación existentes en las sociedades o entidades jurídicas participantes, en los términos legalmente establecidos.

b) La trasgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores de la SE o de la SCE o de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como de su derecho a ser asistido por expertos de su elección.

c) La trasgresión de los derechos de la comisión negociadora, del órgano de representación y, en su caso, de los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo de sus actividades.

d) La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de la comisión negociadora y de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del órgano de representación de los trabajadores con el órgano competente de la sociedad europea o de la sociedad cooperativa europea.

e) La trasgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, de los miembros del órgano de representación, de los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta y de los representantes de los trabajadores que formen parte del órgano de control o de administración de una sociedad europea, o de una sociedad cooperativa europea, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

2. Son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación con los representantes de los trabajadores sobre las disposiciones relativas a la implicación de los trabajadores en la sociedad europea o en la sociedad cooperativa europea.

b) Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del órgano de representación de los trabajadores o, en su caso, del procedimiento de información y consulta acordado, en los términos legal o convencionalmente establecidos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en la sociedad europea, o en la sociedad cooperativa europea, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.

d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua.

e) El recurso indebido a la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea con el propósito de privar a los trabajadores de los derechos de información, consulta y participación que tuviesen, o de hacerlos ineficaces.

Añadido por disp. final 1.3 de Ley 31/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1893).

Sección 2ª. **Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales**

Artículo 11. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.

2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

6. No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

7. No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

Ap. 6 añadido por disp. adic. 1.2 de Ley 32/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1894).

Ap. 7 añadido por disp. adic. 1.2 de Ley 32/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1894).

Artículo 12. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.

3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales.

5. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

6. Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves

para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.

13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

14. No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

15. a) No designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.

16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

a) Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.

b) Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.

c) Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.

d) Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.

e) Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.

f) Medidas de protección colectiva o individual.

g) Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.

h) Servicios o medidas de higiene personal.

i) Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.

17. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.

18. El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

19. No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

20. No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

21. Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

22. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.

23. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

a) Incumplir la obligación de elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.

b) Incumplir la obligación de realizar el seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

24. En el ámbito de aplicación del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:

a) No designar los coordinadores en materia de seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.

b) Incumplir la obligación de que se elabore el estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

c) No adoptar las medidas necesarias para garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

d) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

e) No cumplir los coordinadores en materia de seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.

25. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.

26. Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.

27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

b) No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

c) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

28. Se consideran infracciones graves del contratista, de conformidad con lo previsto en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción:

a) No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

b) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

c) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

d) La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y

de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

29. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, es infracción grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

Ap. 1 modificado por art. 10.1 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 6 modificado por art. 10.2 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 14 modificado por art. 10.3 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 15 modificado por art. 10.4 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 19 modificado por art. 10.5 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 23 añadido por art. 10.6 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 24 añadido por art. 10.7 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 25 añadido por art. 10.8 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 26 añadido por art. 10.9 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 27 añadido por disp. adic. 1.3 de Ley 32/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1894).

Ap. 28 añadido por disp. adic. 1.3 de Ley 32/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1894).

Ap. 29 añadido por disp. adic. 1.3 de Ley 32/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1894).

Artículo 13. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.

3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la

existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053).

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

8. a) No adoptar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

b) La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053).

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

13. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.

14. La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta Ley.

15. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

c) El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

16. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

a) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

17. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, es infracción muy grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

Ap. 8 modificado por art. 11.1 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 13 añadido por art. 11.2 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 14 añadido por art. 11.3 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 15 añadido por disp. adic. 1.4 de Ley 32/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1894).

Ap. 16 añadido por disp. adic. 1.4 de Ley 32/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1894).

Ap. 17 añadido por disp. adic. 1.4 de Ley 32/2006, de 18 octubre (RCL 2006, 1894).

Sección 3ª. **Infracciones en materia de empleo**

Subsección 1ª. **Infracciones de los empresarios, de las agencias de colocación y de los beneficiarios de ayudas y subvenciones en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general y formación profesional ocupacional y continua**

Rúbrica modificada por art. 46.1 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 14. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.

2. No comunicar a la oficina de empleo la terminación de los contratos de trabajo, en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.

3. La falta de registro en la oficina de empleo del contrato de trabajo y de sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.

4. Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Ap. 4 añadido por art. 46.2 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 15. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. No informar las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo.

2. El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 17, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997).

3. El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.

4. No notificar a los representantes legales de los trabajadores las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación.

5. La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

6. Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de las cuotas sociales:

a) No ejecutar las acciones formativas en los términos, forma y plazos previamente preavisados cuando no se hubiera notificado en tiempo y forma su cancelación o modificación al órgano competente.

b) No establecer el debido control de asistencia de los participantes en las acciones formativas, o establecerlo de manera inadecuada.

c) Realizar subcontrataciones indebidas con otras entidades, tanto en lo que respecta a la gestión como a la ejecución de las acciones formativas.

d) Expedir certificaciones de asistencia o diplomas que no se ajusten a las acciones formativas aprobadas y/o realizadas o cuando no se hayan impartido dichas acciones, así como negar su entrega a los participantes en las acciones impartidas, a pesar de haber sido requerido en tal sentido por los órganos de vigilancia y control.

Ap. 6 añadido por art. 46.3 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 16. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Ejercer actividades de mediación con fines lucrativos, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores, así como ejercer actividades de mediación sin fines lucrativos, sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o continuar actuando en la intermediación y colocación tras la finalización de la autorización, o cuando la prórroga se hubiese desestimado por el servicio público de empleo.

2. Establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.

3. Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional o continua concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

4. La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional ocupacional y de la formación profesional continua, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.

5. Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre formación profesional continua u ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales:

a) Solicitar cantidades en concepto de formación a los participantes, cuando las acciones formativas sean financiables con fondos públicos y gratuitas para los mismos.

b) Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores participen en programas formativos.

Ap. 3 modificado por art. 5.4 de Ley 45/2002, de 12 diciembre (RCL 2002, 2901).

Ap. 4 modificado por art. 5.4 de Ley 45/2002, de 12 diciembre (RCL 2002, 2901).

Ap. 2 modificado por art. 41.3 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Ap. 5 añadido por art. 46.4 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Subsección 2ª. **Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia**

Rúbrica modificada por art. 46.5 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 17. Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia.

Constituyen infracciones de los trabajadores:

1. Leves.

a) No comparecer, previo requerimiento, ante el servicio público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda salvo causa justificada.

b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.

c) No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en este artículo.

2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos

por el servicio público de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el apartado 3 del artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo.

3. Muy graves: la no aplicación, o la desviación en la aplicación de las ayudas, en general, de fomento del empleo percibidas por los trabajadores, así como la connivencia con los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones, para la acreditación o justificación de acciones formativas inexistentes o no realizadas.

Ap. 2 párr. 2º modificado por art. 5.6 de Ley 45/2002, de 12 diciembre (RCL 2002, 2901).

Rúbrica modificada por art. 46.7 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Ap. 1 c) suprimido por art. 46.6 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Ap. 2 modificado por art. 46.7 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Ap. 3 modificado por art. 46.8 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Sección 4ª. **Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias**

Artículo 18. Infracciones de las empresas de trabajo temporal.

1. Infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determinen, los contratos a que se refiere el artículo 10 de la Ley 14/1994, de 1 de junio (RCL 1994, 1555), que regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición.

b) No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización.

c) No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores puestos a disposición de la misma; así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle.

2. Infracciones graves:

a) No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

b) No remitir a la autoridad laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera.

c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

d) No destinar a la formación de los trabajadores temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.

f) La puesta a disposición de trabajadores en ámbitos geográficos para los que no se tiene autorización administrativa de actuación, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 5 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. Infracciones muy graves:

a) No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal.

d) La falsedad documental u ocultación de la información facilitada a la autoridad laboral sobre sus actividades.

e) Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

Artículo 19. Infracciones de las empresas usuarias.

1. Son infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.

b) No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

2. Son infracciones graves:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (RCL 1994, 1555), o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

d) La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.

e) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado.

f) Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.

3. Son infracciones muy graves:

a) Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.

b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de aquellas actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.

Ap. 2 e) modificado por art. 14.3 de Ley 12/2001, de 9 julio (RCL 2001, 1674).

Ap. 2 f) añadido por art. 12 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

CAPITULO III

Infracciones en materia de Seguridad Social

Artículo 20. Concepto.

1. Son infracciones en materia de Seguridad Social las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables a que se refiere el artículo 2.2 de la presente Ley, contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema de la Seguridad Social, tipificadas y sancionadas como tales en la presente Ley.

2. A los efectos de la presente Ley se asimilan a las infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social las producidas respecto de otras cotizaciones que recaude el sistema de Seguridad Social.

Sección 1ª. **Infracciones de los empresarios, trabajadores por cuenta propia y asimilados**

Artículo 21. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No conservar, durante cuatro años, la documentación o los registros o soportes informáticos en que se hayan transmitido los correspondientes datos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas o variaciones que, en su caso, se produjeran en relación con dichas materias, así como los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones.

2. No exponer, en lugar destacado del centro de trabajo, o no poner a disposición de los trabajadores, dentro del mes siguiente al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización o copia autorizada del mismo o, en su caso, no facilitar la documentación aludida a los delegados de personal o comités de empresa.

3. No comunicar en tiempo y forma las bajas de los trabajadores que cesen en el servicio de la empresa así como las demás variaciones que les afecten o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistema de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

4. No facilitar a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente.

5. No comunicar a la entidad correspondiente cualquier cambio en los documentos de asociación o de adhesión para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6. No remitir a la entidad correspondiente las copias de los partes médicos de baja, confirmación de la baja o alta de incapacidad temporal facilitadas por los trabajadores, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización del sistema de presentación de tales copias, por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

Ap. 1 modificado por art. 35 de Ley 24/2001, de 27 diciembre (RCL 2001, 3248).

Ap. 3 modificado por art. 24.1 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877).

Ap. 6 añadido por art. 46.11 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 22. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. Iniciar su actividad sin haber solicitado su inscripción en la Seguridad Social; no comunicar la apertura y cese de actividad de los centros de trabajo a efectos de su identificación; y las variaciones de datos u otras obligaciones establecidas reglamentariamente en materia de inscripción de empresas e identificación de centros de trabajo o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

2. No solicitar, en tiempo y forma, la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos. A estos efectos, se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

3. No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, habiendo presentado los documentos de cotización o utilizado los sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, siempre que la falta de ingreso no obedezca a una situación extraordinaria de la empresa y que dicho impago de cuotas y conceptos de recaudación conjunta con ellas no sea constitutivo de delito conforme al artículo 307 del Código Penal (RCL 1995, 3170 y RCL 1996, 777).

4. Incumplir las obligaciones económicas derivadas de su colaboración obligatoria en la gestión de la Seguridad Social.

5. Formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en su caso de la incapacidad temporal del personal a su servicio en entidad distinta de la que legalmente corresponda.

6. No entregar al trabajador, en tiempo y forma, el certificado de empresa y cuantos documentos sean precisos para la solicitud y tramitación de cualesquiera prestaciones.

7. No solicitar los trabajadores por cuenta propia, en tiempo y forma, su afiliación inicial o alta en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social cuando la omisión genere impago de la cotización que corresponda.

8. No abonar a las entidades correspondientes las prestaciones satisfechas por éstas a los trabajadores cuando la empresa hubiera sido declarada responsable de la obligación.

9. No proceder en tiempo y cuantía al pago delegado de las prestaciones que correspondan.

10. Obtener o disfrutar indebidamente reducciones o bonificaciones en el pago de las cuotas sociales que correspondan, entendiendo producida una infracción por cada trabajador afectado, salvo que se trate de bonificaciones en materia de formación continua, en que se entenderá producida una infracción por empresa.

Ap. 1 modificado por art. 24.2 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877).

Ap. 2 modificado por art. 24.3 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877).

Ap. 3 modificado por art. 24.4 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877).

Ap. 4 renumerado por art. 24.5 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877). Su anterior numeración era ap. 6.

Ap. 5 renumerado por art. 24.5 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877). Su anterior numeración era ap. 7.

Ap. 6 renumerado por art. 24.5 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877). Su anterior numeración era ap. 8.

Ap. 7 renumerado por art. 24.5 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877). Su anterior numeración era ap. 9.

Ap. 8 renumerado por art. 24.5 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877). Su anterior numeración era ap. 10.

Ap. 9 renumerado por art. 24.5 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877). Su anterior numeración era ap. 11.

Ap. 10 modificado por art. 46.9 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093). La norma establece que se modifica el ap. 12, pero este ha sido renumerado como ap. 10 por Ley 52/2003, de 10 diciembre, por lo que consideramos que se realmente la modificación se refiere al ap. 10.

Artículo 23. Infracciones muy graves.

1. Son infracciones muy graves:

a) Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena, cuando no se les haya dado de alta en la Seguridad Social con carácter previo al inicio de su actividad.

b) No ingresar, en el plazo y formas reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo presentado los documentos de cotización ni utilizado los sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos, así como retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario, siempre que, en uno y otro caso, no sean constitutivos de delito conforme al artículo 307 del Código Penal.

c) El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones.

d) Pactar con sus trabajadores de forma individual o colectiva la obligación por parte de ellos de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuotas a cargo del empresario, o bien su renuncia a los derechos que les confiere el sistema de la Seguridad Social.

e) Incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones que procedan, así como la simulación de la contratación laboral para la obtención indebida de prestaciones.

f) Efectuar declaraciones o consignar datos falsos o inexactos en los documentos de cotización que ocasionen deducciones fraudulentas en las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social.

g) No facilitar al Organismo público correspondiente, en tiempo y forma, los datos identificativos de titulares de prestaciones sociales económicas, así como, en cuanto determinen o condicionen el derecho a percibirlas, los de los beneficiarios, cónyuges y otros miembros de la unidad familiar, o los de sus importes, clase de las prestaciones y fecha de efectos de su concesión.

h) El falseamiento de documentos para la obtención o disfrute fraudulentos de bonificaciones en materia de formación continua.

2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada uno de los trabajadores que hayan obtenido o disfruten fraudulentamente de las prestaciones de Seguridad Social.

En las infracciones señaladas en los párrafos a), c) y e) del apartado anterior el empresario responderá solidariamente de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador.

Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1 a), anterior, cometidas por el empresario contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.

3. Las infracciones de este artículo, además de a las sanciones que correspondan por aplicación del Capítulo VI, darán lugar a las sanciones accesorias previstas en el artículo 46 de esta Ley.

Ap. 1 b) modificado por art. 24.6 de Ley 52/2003, de 10 diciembre (RCL 2003, 2877).

Ap. 1 h) añadido por art. 46.10 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Sección 2ª. **Infracciones de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de prestaciones**

Artículo 24. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No facilitar a la entidad correspondiente o a la empresa, cuando le sean requeridos, los datos necesarios para su afiliación o su alta en la Seguridad Social y, en su caso, las alteraciones que en ellos se produjeran, los de la situación de pluriempleo, y, en general, el incumplimiento de los deberes de carácter informativo.

2. No comparecer, previo requerimiento, ante la entidad gestora de las prestaciones en la forma y fecha que se determinen, salvo causa justificada.

3. En el caso de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial:

a) No comparecer, previo requerimiento ante el servicio público de empleo, las agencias de colocación sin fines lucrativos o las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada.

b) No devolver en plazo, salvo causa justificada, al servicio público de empleo o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines lucrativos el correspondiente justificante

de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por aquéllos.

c) No cumplir las exigencias del compromiso de actividad, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en los artículos 24 ó 25 de esta Ley.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por compromiso de actividad el que reúna los requisitos establecidos en el apartado 2 del artículo 231 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 1994, 1825).

Ap. 3 añadido por art. 46.12 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 25. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. Efectuar trabajos por cuenta propia o ajena durante la percepción de prestaciones, cuando exista incompatibilidad legal o reglamentariamente establecida, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo siguiente.

2. No comparecer, salvo causa justificada, a los reconocimientos médicos ordenados por las entidades gestoras o colaboradoras, en los supuestos así establecidos, así como no presentar ante las mismas los antecedentes, justificantes o datos que no obren en la entidad, cuando a ello sean requeridos y afecten al derecho a la continuidad en la percepción de la prestación.

3. No comunicar, salvo causa justificada, las bajas en las prestaciones en el momento en que se produzcan situaciones determinantes de suspensión o extinción del derecho, o cuando se dejen de reunir los requisitos para el derecho a su percepción cuando por cualquiera de dichas causas se haya percibido indebidamente la prestación.

4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial:

a) Rechazar, una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por el servicio público de empleo o por las agencias de colocación sin fines lucrativos, salvo causa justificada.

b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por el servicio publico de empleo o por las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.

A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos,

respectivamente, en el apartado 3 del artículo 231 y en el apartado 3 del artículo 213 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 1994, 1825).

Ap. 4 añadido por art. 46.13 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 26. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos; la simulación de la relación laboral; y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas.

2. Compatibilizar el percibo de prestaciones o subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta propia o ajena, salvo en el caso del trabajo a tiempo parcial en los términos previstos en la normativa correspondiente. En el caso de subsidio por desempleo de los trabajadores eventuales agrarios, se entenderá que el trabajador ha compatibilizado el percibo de la prestación con el trabajo por cuenta ajena o propia cuando los días trabajados no hayan sido declarados en la forma prevista en su normativa específica de aplicación.

3. La connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad Social.

4. La no aplicación o la desviación en la aplicación de las prestaciones por desempleo, que se perciban según lo que establezcan programas de fomento de empleo.

Ap. 4 añadido por art. 46.14 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Sección 3ª. **Infracciones de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social**

Artículo 27. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No cumplir las obligaciones formales relativas a diligencia, remisión y conservación de libros, registros, documentos y relaciones de trabajadores, así como de los boletines estadísticos.

2. Incumplir las obligaciones formales establecidas sobre inscripción, registro y conservación de documentos y certificados, en materia de reconocimientos médicos obligatorios.

3. No remitir al organismo competente, dentro del plazo y debidamente cumplimentados, los partes de accidentes de trabajo cuando éstos tengan carácter leve.

4. No informar a los empresarios asociados, trabajadores y órganos de representación del personal, y a las personas que acrediten un interés personal y directo, acerca de los datos a ellos referentes que obren en la entidad.

Artículo 28. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. No llevar al día y en la forma establecida los libros obligatorios, así como los libros oficiales de contabilidad o sistema contable autorizado, de conformidad con el plan general de contabilidad y normas presupuestarias de la Seguridad Social.

2. Aceptar la asociación de empresas no incluidas en el ámbito territorial o funcional de la entidad sin estar autorizadas; no aceptar toda proposición de asociación que formulan las empresas comprendidas en su ámbito de actuación; concertar convenios de asociación de duración superior a un año; y no proteger a la totalidad de los trabajadores de una empresa asociada correspondientes a centros de trabajo situados en la misma provincia.

3. No observar las normas relativas a la denominación y su utilización, y a la constitución y funcionamiento de sus órganos de gobierno y de participación.

4. No remitir al organismo competente, dentro del plazo y debidamente cumplimentados, los partes de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, cuando tengan carácter grave, muy grave o produzcan la muerte del trabajador.

5. No cumplir la normativa establecida respecto de constitución y cuantía en materia de fianza, gastos de administración, reservas obligatorias, así como la falta de remisión dentro de plazo al organismo competente del balance anual, memoria y cuenta de resultados, y presupuesto de ingresos y gastos debidamente aprobados y confeccionados.

6. No facilitar al organismo competente y, en todo caso, a los Servicios comunes y Entidades gestoras, cuantos datos soliciten en materia de colaboración, ni coordinar la actuación de la entidad con dichos organismos y con las Administraciones competentes en materia de gestión de servicios sociales u otras materias en las que colaboren las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como la negativa a expedir a los empresarios asociados los certificados del cese de la asociación.

7. Dar publicidad o difundir públicamente informaciones y datos referentes a su actuación, sin la previa autorización del órgano superior de vigilancia y tutela, cuando la misma se requiera.

8. No solicitar en tiempo y forma establecidos las autorizaciones preceptivas en materia de inversiones, contratación con terceros, revalorización de activos y actualización de balances, y cualesquiera otras en materia económico-financiera en que así lo exijan las disposiciones en vigor.

Artículo 29. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Llevar a cabo operaciones distintas a aquellas a las que deben limitar su actividad o insertar en los convenios de asociación condiciones que se opongan a las normas de la Seguridad Social y de las que regulan la colaboración en la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2. No contribuir en la medida que proceda al sostenimiento económico de los Servicios comunes de la Seguridad Social y no cumplir las obligaciones que procedan en materia de reaseguro o del sistema establecido de compensación de resultados.

3. Aplicar epígrafes de la tarifa de primas o, en su caso, las adicionales que procedan, distintas de las que sean perceptivamente obligatorias, según las actividades y trabajos de cada empresa, así como promover u obtener el ingreso de cantidades equivalentes o sustitutorias de las cuotas de la Seguridad Social por procedimientos diferentes a los reglamentarios.

4. Concertar, utilizar o establecer servicios sanitarios, de prevención de accidentes, de recuperación o de rehabilitación propios o de terceros, sin la previa autorización del organismo competente.

5. Exigir a las empresas asociadas, al convenir la asociación, el ingreso de cantidades superiores al importe anticipado de un trimestre de las correspondientes cuotas en concepto de garantía, o bien exigir dicho ingreso más de una vez.

6. Ejercer la colaboración en la gestión con ánimo de lucro; no aplicar el patrimonio estrictamente al fin social de la entidad; distribuir beneficios económicos entre los asociados, con independencia de su naturaleza; afectar los excedentes anuales a fines distintos de los reglamentarios; continuar en el ejercicio de la colaboración cuando concurran causas de disolución obligatoria sin comunicarlo al órgano competente; y no diferenciar las actividades desarrolladas como servicios de prevención, o no imputar a las mismas los costes derivados de tales actividades.

7. Incumplir el régimen de incompatibilidades y prohibiciones establecido en el artículo 75 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825).

Sección 4ª. **Infracciones de las empresas que colaboran voluntariamente en la gestión**

Artículo 30. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. No llevar en orden y al día la documentación reglamentariamente exigida.

2. No dar cuenta, semestralmente, al comité de empresa de la aplicación de las cantidades percibidas para el ejercicio de la colaboración.

Artículo 31. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. No mantener las instalaciones sanitarias propias en las condiciones exigidas para la prestación de la asistencia.

2. No coordinar la prestación de asistencia sanitaria con los servicios sanitarios de la Seguridad Social.

3. Prestar la asistencia sanitaria con personal ajeno a los servicios de la Seguridad Social, salvo autorización al efecto.

4. Conceder prestaciones en tiempo, cuantía o forma distintos a los reglamentariamente establecidos.

5. No ingresar las aportaciones establecidas para el sostenimiento de los Servicios comunes.

6. No llevar en su contabilidad una cuenta específica que recoja todas las operaciones relativas a la colaboración.

Artículo 32. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. Ejercer las funciones propias del objeto de la colaboración sin previa autorización.

2. Continuar en el ejercicio de la colaboración después de la pérdida de los requisitos mínimos exigibles.

3. Destinar los excedentes de la colaboración afines distintos de la mejora de las prestaciones.

4. No aplicar a los fines exclusivos de la colaboración, incluyendo en ella la mejora de las prestaciones, las cantidades deducidas de la cuota reglamentaria.

CAPITULO IV

Infracciones en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros

Sección 1ª. Infracciones en materia de emigración y movimientos migratorios internos

Artículo 33. Concepto.

Son infracciones en materia de emigración y movimientos migratorios laborales las acciones u omisiones de los sujetos a quienes se refiere el artículo 2.4 tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley.

Artículo 34. Infracciones leves.

Son infracciones leves:

1. La modificación de las condiciones de la oferta para emigrar, una vez autorizada administrativamente, si no causa perjuicio grave para los emigrantes.

2. No presentar los contratos de trabajo para su visado por la autoridad laboral, o no entregar al trabajador la copia del contrato ya visado.

3. La inaplicación de los descuentos establecidos para el transporte de los emigrantes.

Artículo 35. Infracciones graves.

Son infracciones graves:

1. La difusión por cualquier medio de ofertas de trabajo para el extranjero sin la obtención de la preceptiva autorización administrativa.

2. La modificación de las condiciones de la oferta para emigrar, una vez autorizada administrativamente, si causa perjuicio grave para los emigrantes.

3. La ocultación, falsificación o rectificación de cláusulas sustanciales de un contrato ya visado.

4. El desplazamiento del trabajador al país de acogida sin la documentación necesaria o la retención injustificada por la empresa de dicha documentación.

5. La contratación de marinos españoles por cuenta de empresas armadoras extranjeras realizada por personas o entidades no autorizadas por la autoridad laboral para realizar ese cometido.

Artículo 36. Infracciones muy graves.

Son infracciones muy graves:

1. El establecimiento de cualquier tipo de agencias de reclutamiento de emigrantes.

2. La simulación o engaño en el reclutamiento o en la contratación de los emigrantes.

3. El abandono de trabajadores emigrantes en país extranjero por parte del empresario contratante o de sus representantes autorizados.

4. El cobro a los trabajadores de comisión o precio por su reclutamiento.

5. La obtención fraudulenta de ayudas a la emigración y movimientos migratorios interiores, ya sean individuales o de reagrupación familiar, o la no aplicación o aplicación indebida de dichas ayudas.

Sección 2ª. **Infracciones en materia de permisos de trabajo de extranjeros**

Artículo 37. Infracciones.

Serán consideradas conductas constitutivas de infracción muy grave las de:

1. Los empresarios que utilicen trabajadores extranjeros sin haber obtenido con carácter previo el preceptivo permiso de trabajo, o su renovación, incurriendo en una infracción por cada uno de los trabajadores extranjeros que hayan ocupado.

2. Los extranjeros que ejerzan en España cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, por cuenta propia, sin haber obtenido el preceptivo permiso de trabajo, o no haberlo renovado.

3. Las de las personas físicas o jurídicas que promuevan, medien o amparen el trabajo de los extranjeros en España sin el preceptivo permiso de trabajo.

CAPITULO V

Infracciones en materia de sociedades cooperativas

Artículo 38. Infracciones en materia de cooperativas.

Se sujetan a las prescripciones de este artículo, las infracciones de las sociedades cooperativas, cuando la legislación autonómica se remita al respecto a la legislación del Estado, cuando no se haya producido la referida legislación autonómica o cuando aquéllas desarrollen su actividad cooperativizada en el territorio de varias Comunidades Autónomas, de conformidad con lo establecido en la Ley 27/1999, de 16 de julio (RCL 1999, 1896), de Cooperativas.

1. Son infracciones leves: El incumplimiento de las obligaciones o la vulneración de las prohibiciones impuestas por la Ley de Cooperativas, que no supongan un conflicto entre partes, no interrumpan la actividad social y no puedan ser calificadas de graves o muy graves.

2. Son infracciones graves:

a) No convocar la Asamblea General ordinaria en tiempo y forma.

b) Incumplir la obligación de inscribir los actos que han de acceder obligatoriamente al Registro.

c) No efectuar las dotaciones, en los términos legalmente establecidos, a los fondos obligatorios o destinarlos a finalidades distintas a las previstas.

d) La falta de auditoría de cuentas, cuanto ésta resulte obligatoria, legal o estatutariamente.

e) Incumplir, en su caso, la obligación de depositar las cuentas anuales.

f) La transgresión generalizada de los derechos de los socios.

3. Son infracciones muy graves:

a) La paralización de la actividad cooperativizada, o la inactividad de los órganos sociales durante dos años.

b) La transgresión de las disposiciones imperativas o prohibitivas de la Ley de Cooperativas, cuando se compruebe connivencia para lucrarse o para obtener ficticiamente subvenciones o bonificaciones fiscales.

CAPITULO VI

Responsabilidades y sanciones

Sección 1ª. **Normas generales sobre sanciones a los empresarios, y en general, a otros sujetos que no tengan la condición de trabajadores o asimilados**

Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones.

1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes.

2. Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta Ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la

Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

3. En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.

b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.

c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.

d) El número de trabajadores afectados.

e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.

f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.

h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Las infracciones en materia de sociedades cooperativas se graduarán, a efectos de su correspondiente sanción, atendiendo al número de socios afectados, repercusión social, malicia o falsedad y capacidad económica de la cooperativa.

5. Los criterios de graduación recogidos en los números anteriores no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo.

6. El acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta, de entre los señalados en los anteriores apartados de este artículo. Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en dichos apartados, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior.

7. Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión.

Ap. 3 f) modificado por art. 13 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Artículo 40. Cuantía de las sanciones.

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 5.000 a 10.000 pesetas; en su grado medio, de 10.001 a 25.000 pesetas; y en su grado máximo, de 25.001 a 50.000 pesetas.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo de 50.001 a 100.000 pesetas; en su grado medio, de 100.001 a 250.000 pesetas; y en su grado máximo, de 250.001 a 500.000 pesetas.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo de 500.001 a 2.000.000 de pesetas; en su grado medio de 2.000.001 a 8.000.000 de pesetas; y en su grado máximo, de 8.000.001 a 15.000.000 de pesetas.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:
a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 5.000 a 50.000 pesetas; en su grado medio de 50.001 a 100.000 pesetas; y en su grado máximo, de 100.001 a 250.000 pesetas.

b) Las graves, con multa, en su grado mínimo de 250.001 a 1.000.000 de pesetas; en su grado medio, de 1.000.001 a 2.500.000 pesetas; y en su grado máximo, de 2.500.001 a 5.000.000 de pesetas.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 5.000.001 a 20.000.000 de pesetas; en su grado medio de 20.000.001 a 50.000.000 de pesetas; y en su grado máximo de 50.000.001 a 100.000.000 de pesetas.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

3. Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente.

4. Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:

a) Las leves, con multa de 50.000 a 100.000 pesetas.

b) Las graves, con multa de 100.001 a 500.000 pesetas.

c) Las muy graves, con multa de 500.001 a 5.000.000 de pesetas, o con la descalificación.

Ap. 1 modificado en cuanto que las cantidades correspondientes se convierten a euros por punto 1 de Resolución de 16 octubre 2001 (RCL 2001, 2620).

Ap. 2 modificado en cuanto que las cantidades correspondientes se convierten a euros por punto 2 de Resolución de 16 octubre 2001 (RCL 2001, 2620).

Ap. 4 modificado en cuanto que las cantidades correspondientes se convierten a euros por punto 3 de Resolución de 16 octubre 2001 (RCL 2001, 2620).

Artículo 41. Reincidencia.

1. Existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza.

2. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas en el artículo anterior podrá incrementarse hasta el doble del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas en el artículo anterior para cada clase de infracción.

3. La reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley podrá dar lugar a la suspensión de sus actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión, la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

Sección 2ª. **Normas específicas**

Subsección 1ª. **Responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales**

Artículo 42. Responsabilidad empresarial.

1. Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) determinarán la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia salarial se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio (RCL 1994, 1555), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno.

4. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social.

Ap. 3 párr. 3º añadido por art. 14 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Subsección 2ª. **Responsabilidades en materia de Seguridad Social**

Artículo 43. Responsabilidades empresariales.

1. Las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las demás responsabilidades exigibles a los mismos, de acuerdo con los preceptos de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825) y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia de Seguridad Social se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio (RCL 1994, 1555), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Artículo 44. Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

1. La Secretaría de Estado de la Seguridad Social, o el correspondiente órgano de Gobierno de las Comunidades Autónomas, en función de su competencia respectiva en orden a la imposición de sanciones, y siempre que las circunstancias que concurran en la infracción así lo aconsejen, podrán acordar, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la aplicación a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social de las medidas que a continuación se señalan, con independencia de las sanciones que puedan imponerse a las mismas de conformidad con lo previsto en el artículo 40.1.

a) La intervención temporal de la entidad, en caso de infracción calificada de grave.

b) La remoción de sus órganos de gobierno, juntamente con la intervención temporal de la entidad, o bien el cese de aquéllas en la colaboración, en caso de infracción calificada de muy grave.

2. Si los empresarios promotores de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social realizasen algún acto en nombre de la entidad antes de que su constitución haya sido autorizada por el órgano de la Administración pública competente y sin que figure inscrita en el correspondiente registro, o cuando falte alguna formalidad que le prive de existencia en derecho y de personalidad en sus relaciones jurídicas con terceros, los que de buena fe contraten con aquella Mutua no tendrán acción contra ésta, pero sí contra los promotores. En este supuesto, la responsabilidad de los promotores por dichos actos será ilimitada y solidaria. En tales casos, los empresarios promotores de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social serán sujetos responsables asimismo de las infracciones comprendidas en la Sección 3ª del Capítulo III de esta Ley.

Artículo 45. Sanciones a los empresarios que colaboren voluntariamente en la gestión.

Con independencia de las sanciones que correspondan de acuerdo con el artículo 40.1, y siempre que las circunstancias del caso lo requieran, en beneficio de la corrección de deficiencias observadas en la propuesta elevada al órgano directivo responsable de la vigilancia, dirección y tutela de la Seguridad Social, se podrán aplicar, además, las siguientes sanciones:

1. Suspensión temporal de la autorización para colaborar por plazo de hasta cinco años.

2. Retirada definitiva de la autorización para colaborar con la pérdida de la condición de Entidad colaboradora.

Subsección 3ª. **Sanciones accesorias a los empresarios en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo, formación ocupacional y continua y protección por desempleo**

Rúbrica modificada por art. 46.19 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 46. Sanciones accesorias a los empresarios.

Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo:

1. Perderán automáticamente las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

2. Podrán ser excluidos del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.

3. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4 del artículo 16, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

Subsección 4ª. **Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios en materia de empleo y de Seguridad Social**

Artículo 47. Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios.

1. En el caso de los solicitantes y beneficiarios de pensiones o prestaciones de Seguridad Social, incluidas las de desempleo, las infracciones se sancionarán:

a) Las leves con pérdida de pensión durante un mes. En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, las infracciones leves tipificadas en los apartados 2 y 3 del artículo 24 se sancionarán conforme a la siguiente escala:

1ª Infracción. Pérdida de 1 mes de prestaciones.

2ª Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.

3ª Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.

4ª Infracción. Extinción de prestaciones.

Se aplicará esta escala a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción leve y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el artículo 41.1 de esta Ley, con independencia del tipo de infracción.

b) Las graves tipificadas en el artículo 25 con pérdida de la prestación o pensión durante un período de tres meses, salvo las de sus números 2 y 3, respectivamente, en las prestaciones por incapacidad temporal y en las prestaciones y subsidios por desempleo, en las que la sanción será de extinción de la prestación.

En el caso de las prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial las infracciones graves tipificadas en el apartado 4 del artículo 25 se sancionarán conforme a la siguiente escala:

1ª Infracción. Pérdida de 3 meses de prestaciones.

2ª Infracción. Pérdida de 6 meses de prestaciones.

3ª Infracción. Extinción de prestaciones.

Se aplicará esta escala a partir de la primera infracción y cuando entre la comisión de una infracción grave y la anterior no hayan transcurrido más de los 365 días que establece el artículo 41.1 de esta Ley, con independencia del tipo de infracción.

c) Las muy graves, con pérdida de la pensión durante un período de seis meses o con extinción de la prestación o subsidio por desempleo.

Igualmente, se les podrá excluir del derecho a percibir cualquier prestación económica y, en su caso, ayuda de fomento de empleo durante un año, así como del derecho a participar durante ese período en acciones formativas en materia de formación profesional ocupacional y continua.

d) No obstante las sanciones anteriores, en el supuesto de que la transgresión de las obligaciones afecte al cumplimiento y conservación de los requisitos que dan derecho a la prestación, podrá la entidad gestora suspender cautelarmente la misma hasta que la resolución administrativa sea definitiva.

2. En el caso de trabajadores por cuenta propia o ajena, y demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo, las infracciones se sancionarán:

a) En el caso de desempleados inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo, no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo, las infracciones leves, graves y muy graves tipificadas en el artículo 17 se sancionarán con el cambio de la situación administrativa de su demanda de empleo de la de alta a la de baja, situación en la que permanecerá durante uno, tres y seis meses respectivamente. En esta situación estos demandantes no participarán en procesos de intermediación laboral ni serán beneficiarios de las acciones de mejora de la ocupabilidad contempladas en las políticas activas de empleo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, estos demandantes, cuando trabajen y queden en situación de desempleo, podrán inscribirse nuevamente en el servicio público de empleo y, en ese caso, solicitar las prestaciones y subsidios por desempleo si reúnen los requisitos exigidos para ello.

b) En el caso de trabajadores por cuenta propia o ajena que cometan las infracciones tipificadas en el artículo 17.3, se les excluirá del derecho a percibir ayudas de fomento de empleo y a participar en acciones formativas en materia de formación profesional ocupacional y continua durante seis meses.

3. Las sanciones a que se refiere este artículo se entienden sin perjuicio del reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

4. La imposición de las sanciones por las infracciones previstas en esta subsección se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, respetando la competencia respectiva del órgano sancionador y estableciendo la cooperación necesaria para la ejecución de la sanción impuesta, cuando la misma corresponda a la competencia de otro órgano.

Modificado por art. 46.16 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

CAPITULO VII

Disposiciones comunes

Artículo 48. Atribución de competencias sancionadoras.

1. La competencia para sancionar las infracciones en el orden social, en el ámbito de la Administración General del Estado, corresponde, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la autoridad competente a nivel provincial, hasta 1.000.000 de pesetas; al Director general competente, hasta 5.000.000 de pesetas; al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 10.000.000 de pesetas; y al Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 15.000.000 de pesetas.

2. En el ámbito de competencias de la Administración General del Estado, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 5.000.000 de pesetas; por el Director general competente, hasta 15.000.000 de pesetas; por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 50.000.000 de pesetas; y por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 100.000.000 de pesetas.

3. Las infracciones en materia de cooperativas tipificadas en la presente Ley serán sancionadas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por el órgano directivo del que dependa el Registro de Sociedades Cooperativas, hasta 1.000.000 de pesetas y por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 5.000.000 de pesetas y la descalificación.

4. La imposición de las sanciones por infracciones leves y graves a los trabajadores en materia de empleo, formación profesional y ayudas para el fomento del empleo, corresponde al servicio público de empleo competente; y en materia de Seguridad Social corresponde a la entidad gestora de la Seguridad Social competente, salvo que la sanción afecte a las prestaciones por desempleo, en cuyo caso la competencia corresponde a la entidad gestora de las mismas; la de las muy graves a la autoridad competente a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando la sanción impuesta consista en la extinción de la prestación por desempleo por la comisión de una infracción muy grave, la autoridad competente que haya impuesto la sanción dará traslado a la entidad gestora de dicha prestación a los efectos procedentes para su aplicación.

El servicio público de empleo comunicará, en el momento en que se produzcan o conozcan, las infracciones contenidas en los artículos 24.3 y 25.4 de esta Ley, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, a los efectos sancionadores que a ésta le corresponden.

5. El ejercicio de la potestad sancionadora respecto de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de la legislación del orden social, se ejercerá por los órganos y con los límites de distribución que determine cada Comunidad Autónoma.

6. La atribución de competencias a que se refieren los apartados anteriores no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a otras Administraciones por razón de las competencias que tengan atribuidas.

7. En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un solo procedimiento, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones, el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, de conformidad con la atribución de competencias sancionadoras efectuada en los apartados anteriores.

8. La potestad para acordar las sanciones accesorias establecidas en esta Ley corresponderá a quien la ostente para imponer las de carácter principal de las que deriven aquéllas.

Ap. 4 modificado por art. 46.17 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Artículo 49. Actuaciones de advertencia y recomendación.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en los artículos 17.2 del Convenio 81 de la OIT (RCL 1961, 6 y 144) y 22.2 del Convenio 129 de la OIT (RCL 1972, 958), ratificados por el Estado español por Instrumentos de 14 de enero de 1960 y 11 de marzo de 1971, respectivamente, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores, podrá advertir y aconsejar, en vez de iniciar un procedimiento sancionador; en estos supuestos dará cuenta de sus actuaciones a la autoridad laboral competente.

Artículo 50. Infracciones por obstrucción a la labor inspectora.

1. Las infracciones por obstrucción a la labor inspectora se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber de colaboración infringido y de la entidad y consecuencias de la acción u omisión obstructora sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conforme se describe en los números siguientes.

2. Las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones que, en orden a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenios colectivos tienen encomendadas los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, serán constitutivas de obstrucción a la labor inspectora que se calificarán como graves, excepto los supuestos comprendidos en los apartados 3 y 4 de este artículo.

Tendrán la misma consideración las conductas señaladas en el párrafo anterior que afecten al ejercicio de los cometidos asignados a los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en sus actuaciones de comprobación en apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Son infracciones leves:

a) Las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia, salvo que dichas obligaciones sean requeridas en el curso de una visita de inspección y estén referidas a documentos o información que deban obrar o facilitarse en el centro de trabajo.

b) La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

4. Se calificarán como infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, que tengan por objeto impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, así como la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad.

b) Los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves.

c) El incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el artículo 11.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

d) El incumplimiento del deber de colaboración con los funcionarios del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al no entregar el empresario en soporte informático la información requerida para el control de sus obligaciones en materia de régimen económico de la Seguridad Social, cuando esté obligado o acogido a la utilización de sistemas de presentación de los documentos de cotización por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.

5. Las obstrucciones a la actuación inspectora serán sancionadas conforme a lo establecido en la presente Ley, por la autoridad competente en cada caso en función del orden material de actuación del que traiga causa o se derive la obstrucción.

6. Sin perjuicio de lo anterior, en caso necesario la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar de la autoridad competente o de sus agentes el auxilio oportuno para el normal ejercicio de sus funciones.

Ap. 2 párr. 2º añadido por art. 15 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Ap. 4 d) añadido por art. 46.18 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

CAPITULO VIII

Procedimiento sancionador

Artículo 51. Normativa aplicable.

1. Corresponde al Gobierno dictar el Reglamento de procedimiento especial para la imposición de sanciones del orden social.

2. El procedimiento sancionador, común a todas las Administraciones públicas, se ajustará a lo previsto en la presente Ley y en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1992, 2721), Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, siendo de aplicación subsidiaria las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común.

Artículo 52. Principios de tramitación.

1. El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites:

a) Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.

b) El acta será notificada por la citada Inspección al sujeto o sujetos responsables, que dispondrá de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de su derecho, ante el órgano competente para dictar resolución.

c) Transcurrido el indicado plazo y previas las diligencias necesarias, si se hubieren formulado alegaciones se dará nueva audiencia al interesado por término de ocho días, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta.

d) A la vista de lo actuado, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente.

2. El procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones leves y graves, a que se refiere el artículo 48.4 de esta Ley, se iniciará de oficio por la correspondiente entidad o por comunicación a la misma de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la entidad o el órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma notificarán los cargos al interesado, dándole audiencia, todo ello con sujeción al procedimiento que reglamentariamente se establezca.

3. Asimismo, el Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción. Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial.

Ap. 3 añadido por art. 16 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Artículo 53. Contenido de las actas y de los documentos iniciadores del expediente.

1. Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reflejarán:

a) Los hechos constatados por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o Subinspector de Empleo y Seguridad Social actuante, que motivaron el acta, destacando los relevantes a efectos de la determinación y tipificación de la infracción y de la graduación de la sanción.

b) La infracción que se impute, con expresión del precepto vulnerado.

c) La calificación de la infracción, en su caso la graduación de la sanción, la propuesta de sanción y su cuantificación.

d) En los supuestos en que exista posible responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.

2. Los hechos constatados por los referidos funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos establecidos en el apartado anterior, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor probatorio se atribuye a los hechos reseñados en informes emitidos por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los supuestos concretos a que se refiere la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721), consecuentes a comprobaciones efectuadas por la misma, sin perjuicio de su contradicción por los interesados en la forma que determinen las normas procedimentales aplicables.

3. Las actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social y las actas de infracción en dicha materia, cuando se refieran a los mismos hechos, se practicarán simultáneamente por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se tramitarán conforme al procedimiento establecido en la correspondiente normativa.

4. En los documentos de inicio de expedientes sancionadores por las entidades gestoras o servicios correspondientes de las Comunidades Autónomas, se comunicarán a los interesados los hechos u omisiones que se les imputen, la infracción presuntamente cometida, su calificación y la sanción propuesta, con expresión del plazo para que puedan formular alegaciones.

5. Cuando el acta de infracción se practique como consecuencia de informe emitido por los funcionarios técnicos a que se refiere el artículo 9.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se incorporará a su texto el relato de hechos del correspondiente informe así como los demás datos relevantes de éste, con el carácter señalado en el artículo 9.3 de la citada Ley.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social recabará de los funcionarios públicos referidos la subsanación de sus informes cuando considere que el relato de hechos contenido es insuficiente a efectos sancionadores, procediendo a su archivo si no se subsanase en término de 15 días y sin perjuicio de nuevas comprobaciones.

Ap. 5 añadido por art. 17 de Ley 54/2003, de 12 diciembre (RCL 2003, 2899).

Artículo 54. Recursos.

Contra las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores se podrán interponer los recursos administrativos y jurisdiccionales que legalmente procedan.

Disposición adicional primera. Actualización del importe de las sanciones

La cuantía de las sanciones establecidas en el artículo 40 de la presente Ley podrá ser actualizada periódicamente por el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, teniendo en cuenta la variación de los índices de precios al consumo.

Disposición adicional segunda. Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social

La disposición adicional tercera de la Ley 8/1988, de 7 de abril (RCL 1988, 780), en su redacción vigente, quedará derogada en cada territorio autonómico cuando se logre el respectivo acuerdo con cada Comunidad Autónoma a que se refiere el artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1997, 2721), Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo previsto en el apartado dos de su disposición derogatoria.

Disposición adicional tercera. Competencia sancionadora en materia de prestaciones por desempleo

Lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 48 de esta Ley se entiende sin perjuicio de las funciones en materia de empleo delimitadas por los Reales Decretos de traspasos a las Comunidades Autónomas de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en materia de trabajo, empleo y formación, así como de la coordinación entre los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas y la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

La coordinación a la que se refiere el párrafo anterior se llevará a cabo en la Comisión de Coordinación y Seguimiento, de composición paritaria, contemplada en los Reales Decretos de traspasos a las Comunidades Autónomas de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en materia de trabajo, empleo y formación, y constituida para la coordinación de la gestión del empleo y la gestión de las prestaciones por desempleo, sin perjuicio de los convenios que a tal efecto pudieran suscribirse entre los órganos y entidades competentes del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Añadida por art. 46.15 de Ley 62/2003, de 30 diciembre (RCL 2003, 3093).

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

1. Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo previsto en la presente Ley.

2. Quedan expresamente derogadas las siguientes disposiciones:

a) Ley 8/1988, de 7 de abril (RCL 1988, 780), sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la presente Ley.

b) De la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997), el Título IV, artículos 93 a 97.

c) De la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, los apartados 2, 4 y 5 del artículo 42, y del artículo 45, excepto los párrafos tercero y cuarto de su apartado 1, al 52.

d) De la Ley 14/1994, de 1 de junio (RCL 1994, 1555), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el Capítulo V, artículos 18 a 21.

e) De la Ley 10/1997, de 24 de abril (RCL 1997, 1006), sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria, el Capítulo I del Título III, artículos 30 a 34.

f) De la Ley 27/1999, de 16 de julio (RCL 1999, 1896), de Cooperativas, los artículos 114 y 115.

g) De la Ley 45/1999, de 29 de noviembre (RCL 1999, 2950), sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de la prestación de servicios transnacionales, los artículos 10 a 13.

3. Las referencias contenidas en la normativa vigente a las disposiciones y preceptos que se derogan expresamente en el apartado anterior deberán entenderse efectuadas a la presente Ley y a los preceptos de ésta que regulan la misma materia.

Disposición final única. Carácter de esta Ley

La presente Ley, así como sus normas reglamentarias de desarrollo, constituyen legislación dictada al amparo del artículo 149.1.2ª, 7ª, 17ª y 18ª de la Constitución Española (RCL 1978, 2836).

4. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Real Decreto 928/1998, de 14 mayo

MINISTERIO TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

BOE 3 junio 1998, núm. 132, [pág. 18299];

La Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1997, 2721), ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su disposición adicional cuarta, determina los principios rectores del procedimiento sancionador por infracciones en el orden social y de liquidación de cuotas de la Seguridad Social. Su disposición final única autoriza al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de dicha Ley.

En cumplimiento de dichas previsiones, la presente disposición aborda la regulación de dicha materia, con carácter general para las Administraciones públicas competentes en la materia, por tratarse de procedimientos administrativos para la aplicación de una legislación sustantiva estatal de aplicación general, en los términos de la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, antes citada. A tal respecto, ha de consignarse que esta disposición asume lo dispuesto por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, incorporando sus principios normativos fundamentales en orden a las garantías del administrado y a la eficacia de la acción administrativa, sin perjuicio de la especialidad de estos procedimientos, reconocida en su disposición adicional séptima.

De otro lado, la presente regulación ha de dar respuesta procedimental a los cambios que derivan de la nueva ordenación que establece la citada Ley 42/1997, y la Ley 66/1997 (RCL 1997, 3106), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, especialmente en lo que atañe a los procedimientos liquidatorios antes referidos, así como a las transformaciones orgánicas y funcionales introducidas por la Ley 6/1997, de 14 de abril (RCL 1997, 879), de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

El Reglamento que se aprueba tiene en cuenta la más reciente doctrina jurisprudencial, en particular la contenida en las Sentencias 195/1996, de 28 de noviembre (RTC 1996, 195), y 124/1989, de 7 de julio (RTC 1989, 124), ambas del Tribunal Constitucional, y ha tomado en consideración la experiencia obtenida en la aplicación práctica de la normativa preexistente. Tras la necesaria regulación de aspectos referentes a la fase inspectora previa y anterior al inicio del procedimiento administrativo sancionador o liquidatorio, éste se regula, en base a su especialidad, mediante la aplicación de los principios de celeridad y de eficacia administrativas, al tiempo que se extreman las garantías de seguridad jurídica que merecen los ciudadanos. Asimismo, se incorporan normas derivadas de las innovaciones legislativas antes citadas, y se prescinde de fórmulas procedimentales que la experiencia ha mostrado como perturbadoras en la realidad práctica.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 14 de mayo de 1998, dispongo:

Artículo único. Aprobación del Reglamento.

Se aprueba 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, común a las Administraciones públicas, que se inserta a continuación.

Disposición adicional única. Asunción de competencias

Cuando se supriman las Direcciones Provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales de conformidad con lo previsto en la disposición final primera del Real Decreto 1330/1997, de 1 de agosto (RCL 1997, 2114 y 2219), de integración de servicios periféricos y de estructura de las Delegaciones del Gobierno, la competencia para sancionar las infracciones en el orden social, atribuidas actualmente a los Directores provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, serán asumidas, en el ámbito de la Administración General del Estado, por los Jefes de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social y por la autoridad central para el desarrollo de las funciones previstas en el artículo 18.3.9 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1997, 2721), ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición transitoria única. Expedientes en tramitación y atribución de competencias

1. Los expedientes iniciados antes de la vigencia del presente Real Decreto, entendiéndose por fecha de iniciación la de extensión del acta o del escrito de iniciación de la entidad gestora, se tramitarán y resolverán con arreglo a las disposiciones anteriores hasta ahora en vigor.

2. El régimen de recursos de los procedimientos a que se refiere el apartado anterior será el establecido en los artículos 23 y 33.3 del Reglamento que se aprueba por el presente Real Decreto y, subsidiariamente, en el Capítulo II del Título VII de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246) y, con carácter supletorio, en el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto (RCL 1993, 2402), por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora.

Cuando se trate de recursos contra resoluciones sobre actas de infracción y de liquidación que se refieran a los mismos hechos, dictadas en primera instancia por la Dirección General competente por razón de la materia, el recurso ordinario se resolverá por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. Hasta tanto se dicten las normas de desarrollo organizativo de la Ley 42/1997 (RCL 1997, 2721), y se proceda a la provisión de las Jefaturas de las Unidades Especializadas de la Inspección en Seguridad Social, las funciones previstas para las mismas en el artículo 33.2 del Reglamento general adjunto serán ejercidas con el mismo carácter por el Jefe de la Unidad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o, en su caso, por el correspondiente órgano inspector de la Autoridad Central.

4. Las facultades de resolución del recurso ordinario derivado de expedientes originados por actas de liquidación a que se refiere el Capítulo VI del Reglamento general que se aprueba, hasta tanto se desarrolle reglamentariamente la figura del Director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y se proceda a su cobertura, serán ejercidas por el Jefe de la Inspección Provincial en que radique la respectiva capitalidad autonómica, excepto las derivadas de acta formulada por la Unidad radicada en la autoridad central, y por las Inspecciones Provinciales radicadas en La Rioja, Ceuta y Melilla en que dichas facultades corresponderán a la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Quedan derogados el Real Decreto 396/1996, de 1 de marzo (RCL 1996, 1182 y 1652), por el que se aprueba el Reglamento sobre procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para la extensión de actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social, y cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo preceptuado en el presente Real Decreto.

Disposición final única. Entrada en vigor y facultades normativas

1. El presente Real Decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día 1 del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las disposiciones de aplicación y ejecución de este Real Decreto.

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

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y forma de iniciación de los procedimientos.

1. Se regirán por el presente Reglamento los procedimientos administrativos, comunes a las Administraciones públicas, para la imposición de sanciones por incumplimiento de normas en el orden social, así como para la extensión de actas de

liquidación y demás documentos liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social y de otros conceptos de recaudación conjunta con las mismas, cualquiera que sea la Administración pública competente.

2. Ambos procedimientos, sancionador y liquidatorio, se iniciarán siempre de oficio por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1997, 2721), y en la Ley 8/1988, de 7 de abril (RCL 1988, 780), de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de los supuestos a que se refiere el número siguiente.

3. El procedimiento de imposición de sanciones, leves y graves, a los solicitantes y beneficiarios de prestaciones a que se refiere la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, se iniciará por la entidad gestora, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo VII de este Reglamento.

Artículo 2. Necesidad de expediente previo.

1. Para la imposición de sanciones por infracciones administrativas en el orden social será obligatoria la previa tramitación del oportuno expediente, en la que habrán de respetarse las garantías y observarse los requisitos establecidos en el presente Reglamento.

2. Las liquidaciones de cuotas a la Seguridad Social y demás conceptos de ingreso conjunto con éstas que practique la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se regirán por lo establecido en el Capítulo VI del presente Reglamento, de acuerdo con el carácter de los diferentes documentos liquidatorios.

Artículo 3. Sujetos responsables.

1. Son sujetos responsables del incumplimiento o infracción de las normas del orden social quienes puedan resultar imputados a tenor de lo establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RCL 1988, 780), en la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y en cualesquiera otras leyes del orden social. Quedarán sometidos al procedimiento sancionador los sujetos referidos por razón de las acciones u omisiones en que incurran tipificadas como infracción en las disposiciones del orden social.

2. En materia de deudas por cuotas a la Seguridad Social y demás conceptos asimilados, son sujetos responsables los que resulten obligados a la cotización e ingreso de cuotas en aplicación de lo establecido en la correspondiente normativa específica reguladora de la materia.

3. La responsabilidad por infracciones administrativas en el orden social se extingue por fallecimiento de la persona física responsable, procediendo al archivo de las actuaciones sancionadoras, y sin perjuicio de la responsabilidad económica por deudas a la Seguridad Social.

4. Queda excluido del ámbito de aplicación de este Reglamento la corrección de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de las Administraciones públicas, que se sujetará al procedimiento y régimen previsto en el artículo 45 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales, y en su normativa de desarrollo.

Artículo 4. Atribución de competencias sancionadoras.

1. Las infracciones serán sancionadas en el ámbito de competencia de la Administración General del Estado, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los órganos a los que normativamente se haya atribuido la potestad sancionadora.

2. El ejercicio de la potestad sancionadora de las infracciones del orden social, cuando corresponda a la Administración de las Comunidades Autónomas con competencia en materia de ejecución de legislación laboral y de la Seguridad Social, se ejercerá por los órganos que determine cada Comunidad Autónoma, y con los límites de distribución que cada una de éstas establezca.

3. Será Administración pública competente para resolver el expediente sancionador iniciado por un acta de infracción por obstrucción, el que lo fuera por razón de la materia objeto de la actuación concreta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de la distribución de competencias entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas. Cuando la materia sea competencia de la Administración General del Estado, si por razón de su cuantía correspondiera resolver a una Dirección General, la asumirá la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo mismo que en los supuestos de recurso ordinario.

4. El órgano competente para resolver el expediente sancionador lo será para acordar las sanciones accesorias que correspondan a tenor de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, salvo que se disponga lo contrario.

5. La competencia para resolver se determinará de acuerdo con la cuantía de la sanción propuesta en el acta de infracción. En los supuestos de acumulación de infracciones previstos en el artículo 16 de este Reglamento, será órgano sancionador competente de la totalidad de dichas infracciones el que lo sea para imponer la de mayor cuantía, a tenor de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RCL 1988, 780), salvo que expresamente se disponga lo contrario.

6. La autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá dirigirse al órgano de la Administración del Estado que en sus resoluciones se desvíe reiteradamente de los criterios interpretativos técnicos a que se refiere el artículo 18.3.7 y 18.3.12 de la Ley 42/1997 (RCL 1997, 2721), poniéndole de manifiesto lo que proceda. Asimismo, y mediante escrito razonado, podrá dirigirse a órganos de las Administraciones autonómicas con las sugerencias que estime convenientes.

Artículo 5. Concurrencia de sanciones con el orden jurisdiccional penal.

1. Cuando la inspección actuante o el órgano al que corresponda resolver el expediente sancionador entienda que las infracciones pueden ser constitutivas de delito, lo comunicará al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento administrativo sancionador a que se refiere el Capítulo III y que corresponda a los mismos hechos, hasta que el Ministerio Fiscal, en su caso, resuelva no interponer acción, o sea firme la sentencia o auto de sobreseimiento que dicte la autoridad judicial y solicitará, de dicho órgano judicial, la notificación del resultado, que se efectuará en los términos previstos en el artículo 270 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (RCL 1985, 1578 y 2635). Si se hubiere iniciado procedimiento sancionador, la decisión sobre la suspensión corresponderá al órgano competente para resolver.

El Inspector o Subinspector actuante, en el supuesto antes señalado, lo comunicará por su cauce orgánico al Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con expresión de los hechos y circunstancias y de los sujetos que pudieran resultar afectados. Dicho Jefe, si estimase la eventual concurrencia de ilícito penal, lo comunicará al Ministerio Fiscal, teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo primero respecto a la suspensión, y al órgano al que corresponda resolver.

También se suspenderá el procedimiento administrativo cuando, no mediando dicha comunicación, se venga en conocimiento de la existencia de actuaciones penales por los mismos hechos y fundamentos en relación al mismo presunto responsable.

2. La comunicación del apartado anterior no afectará al inmediato cumplimiento de la paralización de trabajos a que se refiere el artículo 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), ni a la eficacia de los requerimientos formulados, cuyo incumplimiento se comunicará a través del órgano correspondiente al Juzgado competente, por si fuese constitutivo de ilícito penal, ni tampoco afectará a la exigencia de deudas que se apreciasen con el Sistema de Seguridad Social.

3. La condena por delito en sentencia firme excluirá la imposición de sanción administrativa por los mismos hechos que hayan sido considerados probados siempre que concurra, además, identidad de sujeto y fundamento, sin perjuicio de la liquidación de cuotas a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, y de la exigencia de reintegro de las ayudas, bonificaciones o de las prestaciones sociales indebidamente percibidas, si procediese.

Artículo 6. Iniciación del procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social.

1. De conformidad con lo establecido en la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social podrán proponer al Jefe de la Inspección Provincial o al Jefe de la respectiva Unidad especializada la formulación de demandas de oficio ante los Juzgados de lo Social en la forma prevista por el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (RCL 1995, 1144 y 1563). Si se formulase demanda, se dará cuenta al órgano competente para resolver, y se producirá

la suspensión del expediente administrativo sancionador y, cuando exista, del procedimiento liquidatorio, con notificación a los interesados y al proponente, hasta tanto se dicte sentencia firme.

Los procedimientos de oficio iniciados mediante certificaciones de las resoluciones firmes derivadas de las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las que se aprecien perjuicios económicos para los trabajadores afectados, de conformidad con lo establecido en el artículo 146 a) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, no impedirán la ejecución de las resoluciones administrativas sancionadoras que hayan adquirido firmeza.

2. Una vez comunicada la sentencia firme, se continuará la tramitación del expediente administrativo sancionador o liquidatorio, dictándose la correspondiente resolución, que respetará el pronunciamiento del orden jurisdiccional social sobre el fondo del asunto.

Artículo 7. Prescripción y cosa resuelta.

1. Las infracciones en el orden social prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción, salvo en materia de Seguridad Social en que el plazo de prescripción es de cinco años, y en materia de prevención de riesgos laborales en que prescribirán al año las infracciones leves, a los tres años las graves y a los cinco años las muy graves, de acuerdo con su legislación específica.

2. Los plazos de prescripción para la imposición de sanciones en el orden social se interrumpen por cualquiera de las causas admitidas en Derecho, por acta de infracción debidamente notificada, requerimiento u orden de paralización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En las deudas por cuotas a la Seguridad Social se estará a lo dispuesto en el artículo 21, párrafo segundo, del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (RCL 1994, 1825). La prescripción también se interrumpirá por la iniciación del procedimiento de oficio señalado en el artículo 6 del presente Reglamento y, en todo caso, por el inicio de actuación administrativa con conocimiento formal del sujeto pasivo conducente a la comprobación de la infracción o de la deuda, por cualquier actuación del sujeto responsable que implique reconocimiento de los hechos constitutivos de la infracción o de la deuda, o por la interposición de reclamación o recurso de cualquier clase por parte de los afectados o sus representantes.

La comunicación trasladando el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal, cuando las infracciones pudieran ser constitutivas de delito, interrumpe la prescripción hasta que se notifique a la Administración la resolución judicial que recaiga, o hasta que el Ministerio Fiscal comunique su decisión de no ejercitar la acción penal.

3. Las sanciones impuestas prescribirán a los cinco años, a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción.

4. No podrán sancionarse los mismos hechos que hayan sido objeto de anterior resolución administrativa, cuando concurra identidad de sujeto, de hechos y de fundamentos, salvo que así lo disponga expresamente dicha resolución y persista el infractor de forma continuada en los hechos sancionados.

5. La caducidad declarada de un expediente administrativo sancionador, no impide la iniciación de otro nuevo con identidad de sujeto, hechos y fundamentos, cuando la infracción denunciada no haya prescrito, y mediante la práctica de nueva acta de infracción.

CAPITULO II

Actividades previas al procedimiento sancionador

SECCION 1ª. Iniciación de la actividad inspectora

Artículo 8. Objeto de la actividad inspectora previa.

1. Se entiende por actividad inspectora previa al procedimiento sancionador, a los efectos del presente Reglamento, el conjunto de actuaciones realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social destinadas a comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias y convenidas en el orden social.

2. Tales actuaciones comprobatorias no se dilatarán por espacio de más de nueve meses salvo que la dilación sea imputable al sujeto a inspección; asimismo, no se podrán interrumpir por más de tres meses. Si se incumplen dichos plazos, no se interrumpirá el cómputo de la prescripción y decaerá la posibilidad de extender acta de infracción o de liquidación como consecuencia de tales actuaciones previas, sin perjuicio de la eventual responsabilidad en la que pudieran haber incurrido los funcionarios actuantes.

Ello no obstante, en los supuestos anteriormente citados, y siempre que no lo impida la prescripción, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá promover nuevas actuaciones de comprobación referentes a los mismos hechos y extender, en su caso, las actas correspondientes. Las comprobaciones efectuadas en las actuaciones inspectoras previas caducadas, tendrán el carácter de antecedente para las sucesivas, haciendo constar formalmente tal incidencia.

Artículo 9. Formas de iniciación.

1. La actividad previa de comprobación podrá iniciarse, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 42/1997 (RCL 1997, 2721), ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de cualquiera de las siguientes formas:

a) Por orden superior de autoridad competente, tanto de la Administración General del Estado como Autonómica, a través de la correspondiente Jefatura de Inspección Provincial o, en su caso, de sus Unidades especializadas.

b) Por orden de servicio de las Jefaturas de la Inspección Provincial, de sus Unidades especializadas, o del Inspector encargado del equipo, en aplicación de los planes, programas y directrices sobre actuación de la Inspección.

c) Por petición de cualquier órgano jurisdiccional cuando determine su objeto, amplitud y finalidad.

d) Por petición concreta de los organismos de la Seguridad Social, que colaborarán con la Inspección conforme dispone el artículo siguiente, o a solicitud de otra Administración pública.

e) Por propia iniciativa del Inspector de Trabajo y Seguridad Social según lo determinado en las disposiciones vigentes.

f) 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, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes. No se tramitarán las denuncias anónimas, las que se refieran a materias cuya vigilancia no corresponde a esta Inspección, las que manifiestamente carezcan de fundamento o resulten ininteligibles, ni las que coincidan con asuntos de que conozca un órgano jurisdiccional.

El denunciante no tendrá la consideración de interesado en esta fase de actividad inspectora previa sin perjuicio de que, en su caso, tengan tal condición en los términos del artículo 31 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246) una vez que se inicie el expediente sancionador o liquidatorio.

2. Las actuaciones previas de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social se efectuarán, en todo caso, en ejecución de las órdenes de servicio recibidas.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá abrir un período de información previa con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar la actuación inspectora.

4. Cuando la actuación inspectora se inicie según lo determinado en los párrafos a), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, se informará por escrito de su resultado.

Artículo 10. Colaboración y coordinación de órganos y autoridades administrativas.

1. Las entidades gestoras y colaboradoras y los servicios comunes de la Seguridad Social prestarán su colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la forma dispuesta en los artículos 9.2 de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721) y 79 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825). A tal objeto, cederán o facilitarán a dicha

Inspección, cuando les sea solicitado por el cauce orgánico que señale su autoridad central, la información, antecedentes y datos con relevancia para el buen fin de la acción inspectora, incluso los de carácter personal objeto de tratamiento automatizado sin necesidad de consentimiento del interesado.

Del mismo modo, las entidades gestoras y servicios comunes podrán recabar la actuación inspectora y encomendar a la Inspección las comprobaciones que resulten necesarias para su gestión cuando correspondan al ámbito de la acción inspectora. Podrán establecerse programas de coordinación y se intensificará la conexión mutua.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo colaborará con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la forma determinada por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), y le facilitará periódicamente los datos y estudios sobre evolución de la siniestralidad laboral.

3. Los servicios técnicos de prevención de riesgos laborales dependientes de las Administraciones públicas comunicarán, por conducto de la autoridad competente, a la Inspección, las irregularidades que observen cuando ofrezcan especial peligrosidad o sean reiteradas, y le prestarán la colaboración técnica y pericial referida en los artículos 9.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y 2.3 de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, según los programas de inspección que se establezcan o cuando lo exija la comprobación inspectora.

4. La Administración tributaria cederá sus datos y antecedentes a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los términos establecidos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 113 de la Ley General Tributaria (RCL 1963, 2490), incluso estableciendo las conexiones que convengan a tal fin. Mediante programas de coordinación e información, se establecerá la colaboración general y territorial entre las Inspecciones Tributaria y de Trabajo y Seguridad Social. La Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acordarán las normas para la aplicación de dicha colaboración; asimismo, y por acuerdo, podrá establecerse la colaboración entre la citada Inspección y las Administraciones tributarias forales y autonómicas.

5. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes estarán obligadas a prestar su auxilio y colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el normal ejercicio de sus funciones. Cuando sea presumible la obstrucción, esta colaboración podrá recabarse con anterioridad, a través de los mandos designados al efecto por la autoridad competente, sin perjuicio de que en situaciones de necesidad se recabe directamente al centro o puesto de seguridad más próximo. En todos los supuestos la colaboración de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad se ajustará a lo dispuesto en su legislación específica.

6. Las obligaciones de auxilio y colaboración establecidas en los apartados anteriores sólo tendrán las limitaciones legalmente establecidas referentes a la intimidad de la persona, al secreto de la correspondencia, del protocolo notarial, o de las informaciones suministradas a las Administraciones públicas con finalidad exclusivamente estadística.

SECCION 2ª. **Consecuencias de la actividad inspectora previa al procedimiento sancionador**

Artículo 11. Medidas a adoptar por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

1. El Inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante, una vez finalizadas las actuaciones inspectoras previas y valorados sus resultados, podrá adoptar las medidas establecidas por el artículo 7 de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721).

2. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social comprobase infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, mediante escrito o en diligencia en el Libro de Visitas en los términos del artículo 43 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053). Su incumplimiento persistiendo los hechos infractores dará lugar a la práctica de la correspondiente acta de infracción por tales hechos, si no la hubiere practicado inicialmente.

3. El Inspector de Trabajo y Seguridad Social podrá ordenar la inmediata paralización de los trabajos o tareas 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 mediante notificación formal o diligencia en el Libro de Visitas, señalando el alcance y causa de la medida y dando cuenta inmediata de la misma a la autoridad laboral competente.

La empresa responsable lo pondrá en conocimiento inmediato de los trabajadores afectados, del Comité de Seguridad y Salud, del Delegado de Prevención o, en su ausencia, de los representantes del personal y hará efectiva la paralización ordenada. La empresa, sin perjuicio del cumplimiento inmediato de la paralización, podrá impugnarla en el plazo de tres días hábiles ante la autoridad laboral competente, que resolverá en el plazo máximo de veinticuatro horas, con posibilidad de recurso ordinario correspondiente, sin perjuicio de su inmediata ejecutividad.

4. La paralización o suspensión de los trabajos se levantará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que la hubiera decretado, o por el empresario cuando concurran las circunstancias y en la forma establecidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. El incumplimiento en esta materia de las decisiones de la Inspección o de la autoridad laboral producirá las responsabilidades previstas en la normativa aplicable.

5. El funcionario de la Inspección actuante 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 apreciadas con indicación del plazo para su subsanación bajo el correspondiente apercibimiento.

6. Los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social podrán proceder en cualquiera de las formas a que se refiere el artículo 8.4 de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en las actuaciones que realicen en el ámbito de sus competencias.

Artículo 12. Extensión de acta de infracción.

1. La extensión de actas de infracción, cuando se constaten hechos constitutivos de infracción en el orden social, se realizará en los términos y condiciones establecidos en este artículo y en el Capítulo III de este Reglamento.

Los Jefes de las Inspecciones Provinciales y de sus Unidades especializadas podrán devolver las actas incompletas o defectuosas o que contraríen los criterios técnicos e interpretativos comunes establecidos para el desarrollo de la función inspectora, para que se corrija el defecto; en cualquier momento, dichos Jefes podrán rectificar los errores materiales y de hecho y los aritméticos, de acuerdo con el artículo 105.2 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246).

2. Cuando como consecuencia del desarrollo de sus funciones se practicasen actas por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, serán supervisadas en cuanto a su corrección técnica por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social al que estén adscritos, que podrá devolverlas si se formulasen incompletas, defectuosas o en contradicción con los criterios técnicos e interpretativos referidos en el apartado 1, para que se corrijan las deficiencias observadas, sin perjuicio del visado, si procediera.

3. Procederá el visado de las actas de infracción y de liquidación extendidas por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social en los supuestos que se determinen en la normativa dictada al amparo del artículo 8.4 de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y constará en el acta que se notifique al presunto responsable.

CAPITULO III

Procedimiento sancionador

SECCION 1ª. **Disposiciones preliminares**

Artículo 13. Iniciación del procedimiento sancionador.

1. 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, que se extenderá y tramitará de acuerdo con lo establecido en este Capítulo.

2. El procedimiento de imposición de sanciones leves y graves a los solicitantes y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social, a que se refiere la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RCL 1988, 780), se iniciará por la

correspondiente entidad gestora, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo VII de este Reglamento.

Artículo 14. Contenido de las actas de infracción.

1. Las actas de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social habrán de reflejar:

a) Nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad, documento nacional de identidad, número de identificación fiscal, código de cuenta de cotización a la Seguridad Social y, en su caso, número de identificación de autónomos, del presunto sujeto infractor. Si se comprobase la concurrencia de responsable subsidiario o solidario, se hará constar tal circunstancia, fundamentación fáctica y jurídica de su presunta responsabilidad y los mismos datos exigidos para el sujeto responsable directo.

b) Los hechos comprobados por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o por el Subinspector de Empleo y Seguridad Social actuante, con expresión de los relevantes a efectos de la tipificación de la infracción, los medios utilizados para la comprobación de los hechos que fundamentan el acta, y los criterios en que se fundamenta la graduación de la propuesta de sanción; asimismo, consignará si la actuación ha sido mediante visita, comparecencia o por expediente administrativo.

c) La infracción o infracciones presuntamente cometidas, con expresión del precepto o preceptos vulnerados, y su calificación.

d) Número de trabajadores de la empresa y número de trabajadores afectados por la infracción, cuando tal requisito sirva para graduar la sanción o, en su caso, calificar la infracción.

e) La propuesta de sanción, su graduación y cuantificación, que será el total de las sanciones propuestas si se denunciara más de una infracción. Se incluirán expresamente la propuesta de las sanciones accesorias que procedan como vinculadas a la sanción principal.

f) Órgano competente para resolver y plazo para la interposición de alegaciones ante el mismo.

g) Indicación del funcionario que levanta el acta de infracción y firma del mismo y, en su caso, visado del Inspector de Trabajo y Seguridad Social con su firma e indicación del que la efectúe.

h) Fecha del acta de infracción.

2. El Inspector actuante determinará en el acta las medidas que estimase necesario establecer con carácter provisional para asegurar la eficacia de la resolución y evitar el mantenimiento de los efectos de la infracción, de conformidad con los artículos 72 y 136 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento

Administrativo Común (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), y artículo 15 del Reglamento para el ejercicio de la potestad sancionadora, aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto (RCL 1993, 2402), y demás normativa de aplicación a cada caso; dichas medidas deben ser proporcionadas al caso.

3. Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social que levante el acta considere que de la presunta infracción se derivan perjuicios económicos para los trabajadores afectados, y a los efectos de lo previsto en el artículo 146 a) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144 y 1563), podrá incluirlos en el acta consignándolos, en tal caso, con los requisitos exigidos para la validez de las demandas.

4. Las actas de infracción por infracciones graves que conlleven la expedición de actas o propuestas de liquidación por los mismos hechos, se formalizarán simultáneamente con las liquidaciones.

5. La aplicación de la reincidencia exige que se señale tal circunstancia y su causa, y que se trate de infracciones del mismo tipo y calificación, que la resolución sancionadora de la primera infracción haya adquirido firmeza en vía administrativa, y que entre la fecha de dicha firmeza de la primera infracción y la comprobación de la segunda infracción no haya transcurrido más de un año. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones podrá incrementarse en la forma establecida por la legislación aplicable.

Artículo 15. Valor probatorio de las actas de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Las actas extendidas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tienen naturaleza de documentos públicos. Las actas formalizadas con arreglo a los requisitos establecidos en el artículo anterior 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, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional cuarta.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre (RCL 1997, 2721), ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 16. Acumulación.

En el caso de que en la misma actuación inspectora se estimasen varias presuntas infracciones, deberán acumularse en una sola acta las correspondientes a una misma materia, entendiendo por tales las infracciones en materia de relación laboral, de prevención de riesgos laborales, de Seguridad Social, en materia de colocación y empleo, en materia de emigración, de movimientos migratorios y de trabajo de extranjeros, y las motivadas por obstrucción. No procederá la acumulación en los casos de tramitación simultánea de actas de infracción y liquidación por los mismos hechos, cuando concurran supuestos de responsabilidad solidaria o subsidiaria, o en las infracciones relacionadas causalmente con un accidente de trabajo o enfermedad profesional. En todo caso, la acumulación de infracciones respetará la distribución de competencias entre la Administración General del Estado y la de la Comunidad Autónoma respectiva.

SECCION 2ª. **Tramitación y resolución del procedimiento**

Artículo 17. Notificación de las actas de infracción y alegaciones.

1. Las actas de infracción serán notificadas al presunto sujeto o sujetos responsables en el plazo de diez días hábiles contados a partir del término de la actuación inspectora, entendiéndose por ésta la de la fecha del acta, advirtiéndoles que podrán formular escrito de alegaciones en el plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente a su notificación, acompañado de la prueba que estimen pertinente, ante el órgano competente para resolver el expediente.

2. Cuando el acta de infracción afecte a solicitantes y beneficiarios de prestaciones, se comunicará a las correspondientes entidades gestoras, a efectos de la adopción de la suspensión cautelar prevista en la normativa aplicable.

3. Las actas de infracción y las de liquidación por los mismos hechos, se notificarán al presunto sujeto o sujetos responsables simultáneamente; en tal supuesto, el plazo de impugnación será conjunto al de impugnación de la liquidación en los términos del artículo 34 de este Reglamento.

4. El sujeto o sujetos imputados que formulen alegaciones frente al acta, tendrán derecho a vista de los documentos obrantes en el expediente, sin más excepciones que las necesarias para asegurar la confidencialidad del origen de cualquier queja, de conformidad con el artículo 15 c) del Convenio número 81 de la Organización Internacional del Trabajo (RCL 1961, 6 y 144) y el artículo 12.1 de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (RCL 1997, 2721). El escrito de alegaciones y los medios de prueba de que intente valerse el sujeto o sujetos responsables se presentará ante el órgano competente para resolver el expediente.

Artículo 18. Tramitación e instrucción del expediente.

1. La ordenación de la tramitación del expediente sancionador corresponderá al órgano que disponga de competencia para su resolución, con sujeción a lo establecido en este artículo y en las normas que rigen el procedimiento administrativo.

2. Si no se formalizase escrito de alegaciones, continuará la tramitación del procedimiento hasta dictar la resolución que corresponda, cumplimentándose, con carácter previo, el trámite de audiencia en favor del presunto responsable.

3. Si se formulasen alegaciones en plazo contra el acta de infracción, el órgano al que corresponda resolverlas podrá recabar informe ampliatorio, que se emitirá en quince días, del Inspector o Subinspector que practicó el acta, que asumirá las funciones de instructor del expediente. El citado informe será preceptivo si en las alegaciones se invocan hechos o circunstancias distintos a los consignados en el acta, insuficiencia del relato fáctico de la misma, o indefensión por cualquier causa.

Dicho informe valorará expresamente las pruebas aportadas o que se hubiesen practicado, y las alegaciones producidas, y contendrá propuesta definitiva de resolución. Si el expediente derivara de acta visada por Inspector, el informe del Subinspector que la practicó será objeto de conformidad por el Inspector que visó el acta originadora de actuaciones, en los términos que establece el artículo 12.2 y 3 de este Reglamento.

4. Terminada la instrucción y antes de dictar resolución, si se hubiesen formulado alegaciones, el órgano competente para resolver el expediente dará audiencia al supuesto responsable por término de ocho días con vista a lo actuado, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la invocación o concurrencia de hechos distintos a los reseñados en el acta, pudiendo formular nuevas alegaciones por término de otros tres días, a cuyo término quedará visto para resolución.

5. Si el acta de infracción se hubiere practicado por los mismos hechos que motiven acta de liquidación, la presentación de alegaciones o de recurso contra una de ellas se entenderá como formulado también contra la otra, salvo que expresamente se manifieste lo contrario, procediéndose en tal supuesto en la forma establecida en el Capítulo VI de este Reglamento.

Ap. 3 declarada titularidad de competencias de la Generalitat de Cataluña en relación con el procedimiento para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social por fallo de S Tribunal Constitucional de 16 febrero 2006 (RTC 2006, 51).

Artículo 19. Procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social, derivado de comunicaciones de la autoridad laboral.

1. Cuando el acta de infracción haya sido impugnada por el sujeto responsable con base en argumentos y pruebas que razonablemente puedan desvirtuar la naturaleza jurídica de la relación objeto de la propuesta inspectora, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social podrá proponer al respectivo Jefe de la Inspección Provincial o el órgano competente de la Comunidad Autónoma que se formalice demanda de oficio ante la Jurisdicción de lo Social que, de formalizarse, motivará la suspensión de la práctica del acta con notificación al interesado.

2. En los casos que el acta de infracción se refiera a supuestos tipificados en los apartados 5, 6 y 10 del artículo 95 y en los 2, 11 y 12 del artículo 96 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (RCL 1995, 997), y concurran las circunstancias establecidas por la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144 y 1563), podrá procederse en la forma establecida en el apartado anterior.

3. Las propuestas a que se refieren los apartados anteriores contendrán los requisitos generales exigidos para las demandas de los procesos ordinarios. Si el respectivo Jefe de la Inspección Provincial o la autoridad competente formulase demanda de oficio, observará en la misma los requisitos indicados acompañando copia

del expediente sancionador, y suspenderá el procedimiento sancionador. Una vez recaída sentencia firme y comunicada la misma, de conformidad con el artículo 270 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (RCL 1985, 1578 y 2635), continuará la tramitación del expediente administrativo.

4. La autoridad competente, una vez haya tenido notificación de la sentencia firme derivada del procedimiento judicial social, ordenará que se continúe la tramitación del expediente administrativo sancionador y que el funcionario actuante elabore la correspondiente propuesta de resolución.

Artículo 20. Resolución.

1. El órgano competente para resolver, previas las diligencias que estime necesarias, dictará la resolución motivada que proceda en el plazo de diez días desde el momento en que finalizó 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 y, en su caso, el levantamiento de las medidas de carácter provisional adoptadas a que se refiere el artículo 14.2 de este Reglamento.

La resolución acordará la anulación del acta cuando ésta carezca de los requisitos imprescindibles para alcanzar su fin, o cuando dé lugar a la indefensión de los interesados y no se hubiese subsanado en la tramitación previa a la resolución.

2. La resolución decidirá de forma expresa, en su caso, sobre la propuesta de sanciones accesorias previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (RCL 1988, 780).

3. Si no hubiese recaído resolución transcurridos seis meses desde la fecha del acta, sin cómputo de las interrupciones por causas imputables a los interesados o de la suspensión del procedimiento a que se refiere este Reglamento, se iniciará el cómputo del plazo de treinta días establecido en el artículo 43.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246). Transcurrido el plazo de caducidad 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 actuaciones.

Artículo 21. Notificación de la resolución.

1. Las resoluciones recaídas en los procedimientos sancionadores por infracciones de orden social serán notificadas a los interesados, advirtiéndoles de los recursos que correspondan contra ellas, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlas. Asimismo, se remitirá copia del acta al funcionario que hubiere promovido el expediente.

Si se imponen sanciones pecuniarias, la notificación contendrá además:

a) El importe a ingresar.

b) El plazo, lugar y forma de ingreso en período voluntario.

c) La prevención de que, transcurrido dicho período 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 procederá al cobro y, en su caso, ejecución, por el procedimiento administrativo de apremio que corresponda, salvo en los supuestos del apartado 2 del artículo 25.

2. Cuando el acta de infracción se haya comunicado a las correspondientes entidades gestoras o servicios comunes de la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en este Reglamento, se les remitirá, asimismo, copia de la resolución que recaiga.

3. Cuando la resolución imponga sanciones accesorias o declare la responsabilidad solidaria del empresario respecto de la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador, se comunicará a los correspondientes organismos y entidades gestoras al día siguiente de la fecha en que se dicte.

4. Las resoluciones firmes que aprecien la existencia de perjuicios económicos a los trabajadores afectados podrán comunicarse al órgano judicial competente a los efectos de la iniciación del procedimiento de oficio regulado en el artículo 146 a) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144 y 1563).

5. Cuando el acta de infracción se haya levantado con ocasión de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se trasladará copia de la resolución confirmatoria a los trabajadores afectados, o a sus derechohabientes en caso de fallecimiento del trabajador.

6. Si la infracción recogida en el acta constituye vulneración del derecho a la libertad sindical o de los derechos de representación de los trabajadores, se trasladará copia de la resolución recaída a los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO IV

Recursos, ejecución de resoluciones y recaudación

Artículo 22. Del cómputo de los términos y plazos.

El cómputo de los términos y plazos establecidos en el presente Reglamento, y el régimen de notificaciones y comunicaciones se ajustará a lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246).

Artículo 23. Recurso ordinario.

1. Contra las resoluciones previstas en el capítulo anterior, se podrá interponer recurso ordinario en el plazo de un mes ante el órgano superior competente por razón

de la materia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 de este Reglamento, cuya resolución agotará la vía administrativa.

Las resoluciones dictadas por los Directores generales competentes por razón de la cuantía que no pongan fin a la vía administrativa y las dictadas por el Secretario de Estado de la Seguridad Social, podrán ser objeto de recurso ordinario ante el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. Las resoluciones del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y del Consejo de Ministros agotan la vía administrativa.

En el ámbito de competencia de las Comunidades Autónomas corresponderá a éstas la determinación de los órganos competentes para la resolución del recurso ordinario.

2. El recurso ordinario se regirá por lo establecido por la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246) en lo no regulado por el apartado anterior. Transcurridos tres meses desde la interposición del recurso ordinario sin que recaiga resolución, se podrá entender desestimado y quedará expedita la vía jurisdiccional contencioso-administrativa.

Artículo 24. Ejecución.

1. Las resoluciones sancionadoras firmes en vía administrativa serán inmediatamente ejecutivas.

2. Las medidas de intervención temporal y remoción de órganos de gobierno de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, las sanciones a los empresarios que colaboren voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social, las sanciones accesorias previstas en el artículo 45 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RCL 1988, 780) y el reintegro de prestaciones indebidas se ejecutarán por la Secretaría de Estado para la Seguridad Social o por la entidad gestora competente, una vez que sea firme en vía administrativa la resolución que las impone.

3. Las medidas cautelares previstas en el artículo 74.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825) respecto de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, podrán adoptarse de forma inmediata previa audiencia de la entidad.

Artículo 25. Recaudación del importe de las sanciones.

1. Las sanciones pecuniarias a que se refiere este Reglamento, impuestas por órganos de la Administración General del Estado, excepto por infracciones en materia de Seguridad Social, serán recaudadas por el procedimiento establecido en el Reglamento General de Recaudación (RCL 1995, 2891, 3179 y RCL 1996, 502) con las particularidades siguientes:

a) La recaudación en período voluntario se efectuará por los órganos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, sin perjuicio de las fórmulas de colaboración y recaudación que autorice el Ministerio de Economía y Hacienda.

b) El plazo de ingreso será de treinta días desde la fecha de notificación de la resolución que imponga la sanción. Si la resolución que imponga la sanción es recurrida en vía administrativa, en la resolución del recurso se concederá, en su caso, un nuevo plazo de quince días para ingreso.

c) La recaudación en período ejecutivo se efectuará por los órganos de recaudación del Ministerio de Economía y Hacienda por el procedimiento administrativo de apremio.

2. Las sanciones pecuniarias impuestas por órganos de la Administración General del Estado por infracciones en materia de Seguridad Social, serán hechas efectivas en la Tesorería General de la Seguridad Social que procederá a su reclamación a los solos efectos recaudatorios en los términos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social. A tal efecto se le remitirá certificación del acto firme para que, a los solos efectos recaudatorios y sin posibilidad de revisión, proceda a su reclamación.

De la efectividad del pago, se dará cuenta por dicha Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de diez días hábiles, al Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social que haya tramitado el expediente sancionador. De no efectuarse el ingreso en los plazos señalados, se instará la recaudación en vía ejecutiva por los órganos y procedimientos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social.

3. Las sanciones impuestas en el ámbito de sus competencias por órganos de las Comunidades Autónomas serán recaudadas por los órganos y procedimientos establecidos en las normas que regulan la recaudación de los ingresos de derecho público de cada una de dichas Comunidades.

4. El ingreso de las sanciones a que se refieren los apartados anteriores, se comunicará a la Jefatura de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social que emitió las actas originadoras del expediente sancionador, con la periodicidad que establezca la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

CAPITULO V

Normas específicas

Artículo 26. Suspensión de actividades o cierre de centro de trabajo.

Cuando concurran circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones referidas a la seguridad e higiene y salud laborales el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social lo pondrá en conocimiento del órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma o de la Administración del Estado si no se hubiere transferido la

competencia y, en su caso, de la autoridad central de la Inspección, al objeto de que se someta la suspensión temporal o el cierre del establecimiento a la aprobación del Gobierno o del órgano competente de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo previsto en el artículo 53 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053).

Artículo 27. Recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional por falta de medidas de seguridad.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social está legitimada para iniciar el procedimiento administrativo para declarar la responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo proponiendo el porcentaje de incremento que estime procedente, en aplicación del artículo 123 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825), que es compatible con la responsabilidad administrativa, penal o civil que derive de los hechos constitutivos de la infracción.

El informe-propuesta de dicha Inspección recogerá los hechos y circunstancias concurrentes, disposiciones infringidas, la causa concreta de las enumeradas en el artículo 123.1 del Texto Refundido citado que motive la propuesta y el porcentaje que considere procedente aplicar. Si se hubiese practicado acta de infracción y hubiese recaído resolución de la autoridad laboral sobre la misma, dicha resolución se aportará al expediente de iniciación. Si no se hubiere practicado previamente acta de infracción, en el informe-propuesta se justificará razonadamente tal circunstancia.

Artículo 28. Medidas cautelares sobre entidades colaboradoras en la gestión del sistema de la Seguridad Social.

1. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social considere que los hechos y circunstancias concurrentes en una infracción cometida por una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social puedan dar lugar a la adopción de alguna de las medidas cautelares previstas en el artículo 74 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825), lo propondrá a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social u órgano competente que iniciará el correspondiente procedimiento administrativo.

2. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social estime que las deficiencias observadas en las infracciones cometidas por los empresarios que colaboran voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social impiden el mantenimiento del régimen económico y presupuestario de colaboración establecido, y las circunstancias del caso lo requieran propondrá a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social la aplicación de las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RCL 1988, 780), sin perjuicio de iniciar el procedimiento sancionador ordinario.

3. En los casos a que se refieren los apartados anteriores, además del acta de infracción, se emitirá escrito propuesta que se remitirá a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social u órgano competente a través de la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a la que se comunicará la resolución que se adopte.

CAPITULO VI

De los expedientes de liquidación

Artículo 29. Procedimiento administrativo para la tramitación de expedientes liquidatorios por deudas a la Seguridad Social.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en relación con las deudas por cuotas a la Seguridad Social y conceptos de ingreso conjunto con éstas, podrá formular propuestas de liquidación, actas de liquidación y requerimientos en los supuestos y con alcance que se establece en este Capítulo.

2. El procedimiento administrativo para la práctica de actas de liquidación y demás documentos liquidatorios de cuotas a la Seguridad Social y conceptos de ingreso conjunto, se ajustará a las disposiciones del presente capítulo y, subsidiariamente, a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Serán sujetos responsables quienes así resulten por aplicación de las normas reguladoras del Sistema de Seguridad Social.

3. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de su estructura y ámbito territorial de actuación, y de conformidad con la habilitación nacional reconocida por el artículo 2.1 de la Ley 42/1997 (RCL 1997, 2721), ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, podrá desarrollar actuaciones inspectoras de alcance supraprovincial, relativas a deudas por cuotas a que se refiere este Capítulo y el Capítulo III, pudiendo iniciar expedientes liquidatorios y sancionadores del mismo alcance, atribuyendo su resolución al órgano en cuyo ámbito funcional se hayan efectuado las actuaciones o, en su caso, a la autoridad central, cuando corresponda al ejercicio de las competencias previstas en el artículo 18.3.9 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que, a estos efectos, tendrá la consideración de Inspección Provincial, siéndole de aplicación las atribuciones y cometidos establecidos para dichos órganos periféricos.

4. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social extenderá las propuestas de liquidación y las actas de liquidación en modelos oficiales aprobados al efecto por el Subsecretario del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a propuesta de la autoridad central, que podrá establecer las instrucciones internas para su cumplimentación.

Artículo 30. Propuestas de liquidación.

1. Procederá propuesta de liquidación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando la Inspección compruebe la falta total de cotización respecto de trabajadores dados de alta, y no se hubieran presentado los documentos de cotización en plazo reglamentario, así como por trabajadores en alta no figurados en tales documentos aunque éstos se presenten dentro de dicho plazo.

2. La propuesta de liquidación determinará, al menos, el sujeto obligado con sus datos de identificación, período de liquidación y circunstancias del descubierto, número de trabajadores afectados y su identificación, y forma en que se efectuó la comprobación inspectora. La propuesta contendrá la determinación de las bases de cotización y tipos aplicables por contingencias generales, profesionales, horas extraordinarias y cuantas otras sean aplicables, el recargo por mora, y el importe total de la liquidación, y será firmada por el Inspector o Subinspector actuante.

3. Las propuestas de liquidación de la Inspección se comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social, que formalizará las correspondientes reclamaciones de deuda previstas en el artículo 30.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825).

4. Si simultáneamente a la comprobación de descubiertos que den lugar a la práctica de propuestas de liquidación, la Inspección comprobase en el mismo sujeto la concurrencia de deuda originada por los supuestos contemplados en el artículo 31 de este Reglamento, extenderá acta de liquidación en lo que se refiere a estos últimos, sin perjuicio de proceder en la forma dispuesta en el apartado 1 respecto de los primeros.

5. En los supuestos en que se practique propuesta de liquidación de deudas de forma simultánea a la extensión de acta de infracción al mismo sujeto, la Tesorería General de la Seguridad Social comunicará al Jefe de Inspección Provincial la formalización de la reclamación de deuda para coordinar la tramitación de ambos expedientes y, en su caso, de los sancionadores que concurrieren por los mismos hechos que motiven la propuesta de liquidación.

Artículo 31. Actas de liquidación de cuotas.

1. Procederá la extensión de actas de liquidación en las deudas por cuotas originadas por:

a) Falta de afiliación o de alta de trabajadores en cualquiera de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social.

b) Diferencias de cotización por trabajadores dados de alta cuando dichas diferencias no resulten directamente de los documentos de cotización presentados dentro o fuera del plazo reglamentario.

c) Por derivación de la responsabilidad del sujeto obligado al pago, cualquiera que sea su causa y régimen de la Seguridad Social aplicable.

2. En los supuestos en que se compruebe la concurrencia de presuntos responsables solidarios, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá extender acta a todos los sujetos responsables o a uno de ellos, que se tramitarán en el mismo expediente.

Artículo 32. Requisitos de las actas de liquidación.

1. Las actas de liquidación contendrán los siguientes requisitos:

a) Determinación del Régimen de Seguridad Social de aplicación.

b) Nombre y apellidos o razón social, domicilio, actividad, documento nacional de identidad o número de identificación fiscal, el código de cuenta de cotización en la Seguridad Social y, en su caso, número de identificación del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, del sujeto o sujetos responsables. Estos últimos datos podrán exceptuarse cuando la empresa no estuviera regularmente constituida o debidamente inscrita. En los supuestos que se compruebe la existencia de presunto responsable solidario o subsidiario, se hará constar tal circunstancia, así como el motivo de su presunta responsabilidad, señalándose también los datos anteriormente mencionados del supuesto responsable solidario o subsidiario.

c) Los hechos comprobados por el funcionario actuante como motivadores de la liquidación y los elementos de convicción de que ha dispuesto en la labor inspectora, describiendo con la suficiente precisión tales hechos y los medios utilizados para su esclarecimiento; y las disposiciones infringidas con expresión del precepto o preceptos vulnerados. Los hechos así consignados gozan de presunción de certeza, salvo prueba en contrario.

d) Los datos que hayan servido de base para calcular el débito: período de descubierto, relación nominal y grupo de cotización de los trabajadores afectados o, en su caso, relaciones contenidas en las declaraciones oficiales formuladas por el presunto responsable, referencia suficientemente identificadora al contenido de tales declaraciones, o relaciones nominales y de datos facilitadas y suscritas por el sujeto responsable; bases y tipos de cotización aplicados; y cuantos otros datos pueda el funcionario actuante obtener o deducir a los fines indicados.

e) El importe principal del débito, el recargo de mora que proceda y el total de ambos.

f) La indicación de la entidad con la que tuviese concertada la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

g) Indicación de si, por los mismos hechos, se practica o no acta de infracción.

h) Indicación del funcionario que extiende el acta de liquidación con su firma y, en su caso, firma del inspector que la conforme con su visado.

i) Indicación expresa de la posibilidad de alegaciones ante el correspondiente Jefe de la Unidad de la Inspección especializada en Seguridad Social, a las que se podrán acompañar las pruebas de que se disponga.

j) Fecha del acta de liquidación.

2. La base de cotización se determinará de acuerdo con las normas que la regulan. Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se vea en la imposibilidad de conocer el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrada la categoría de cada trabajador comprendido en el acta de liquidación, haciendo constar expresamente dicha circunstancia en el acta.

3. Si la categoría profesional del trabajador no fuere conocida, se tomará como tal la que determine el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, en función de las actividades del trabajador en la empresa, en aplicación de la normativa laboral que en cada caso corresponda. En los casos de polivalencia funcional o de realización de actividades propias de dos o más categorías profesionales, se estará a las que resulten preferentes en la forma antes indicada.

4. Las actas de liquidación extendidas por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social se formalizarán con el requisito esencial de su visado por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social que corresponda, de conformidad con el artículo 8.4 de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y sus normas de aplicación en los términos y condiciones establecidos al respecto por el artículo 12 del presente Reglamento.

Artículo 33. Notificación y resolución de las actas de liquidación.

1. Las actas de liquidación de cuotas serán notificadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al sujeto responsable así como, en su caso, a los responsables subsidiarios o solidarios, haciéndoles constar que podrán formular alegaciones en la forma establecida en el artículo anterior en el término de quince días a contar desde la fecha de la notificación. En el supuesto de responsabilidad solidaria las actas se tramitarán en el mismo expediente administrativo liquidatorio.

También se notificará el acta de liquidación a los trabajadores interesados; si afectase a un colectivo de trabajadores, la notificación se efectuará a su representación unitaria o, en su defecto, al primero de los afectados por el orden alfabético de apellidos y nombre. Los trabajadores no conformes con los períodos y bases de cotización recogidas en el acta o con la procedencia de la liquidación, podrán formular alegaciones en las mismas condiciones que el presunto responsable. Asimismo, el acta se comunicará de inmediato a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Antes del vencimiento del plazo señalado para formular alegaciones, los interesados podrán ingresar el importe de la deuda figurada en el acta de liquidación, justificando el pago ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en idéntico plazo. La liquidación provisional cuyo importe se haya hecho efectivo por el sujeto responsable, adquirirá el carácter de liquidación definitiva.

2. Si los obligados al pago y demás interesados a que se refiere el apartado anterior formulasen alegaciones, podrá solicitarse informe ampliatorio al Inspector o

Subinspector que formuló el acta, y se dará vista y audiencia al alegante por plazo de diez días en que podrá alegar y probar nuevamente lo que estime conveniente.

Transcurrido el plazo de alegaciones sin que se hayan formulado las mismas, o el de la audiencia y segundas alegaciones, por el Jefe de la Unidad especializada de Seguridad Social de la Inspección de Trabajo se dictará resolución, acto administrativo que eleva a definitiva la liquidación que proceda, o bien se modificará, o dejará sin efecto el acta practicada, que será notificada a los interesados y a la Tesorería General de la Seguridad Social.

En los supuestos de derivación de responsabilidad, la resolución que se dicte determinará quién resulte ser el deudor principal y, en su caso, los restantes deudores solidarios y subsidiarios, entre los sujetos obligados al pago de la deuda, confiriendo al primero, desde dicho instante, los derechos y obligaciones de tal condición, en el mismo acto administrativo liquidatorio. En caso de insolvencia del deudor principal, el procedimiento de apremio podrá dirigirse directamente contra cualquiera de los deudores solidarios restantes recogidos en la resolución administrativa ejecutiva, o contra los subsidiarios si concurriesen los supuestos legales para su exigencia.

3. Contra tales resoluciones cabe recurso ordinario ante el Director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social correspondiente. Los importes figurados en las resoluciones del apartado anterior, sean o no objeto de recurso ordinario, deberán hacerse efectivos en la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el último día del mes siguiente al de su notificación, iniciándose automáticamente, en otro caso, el procedimiento de apremio a que se refieren los artículos 33 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825), salvo que se garantice con aval bancario suficiente o se consigne el importe en los términos reglamentariamente establecidos en la Tesorería General de la Seguridad Social, *no admitiéndose a trámite los recursos en que no concurran tales requisitos*. De la efectividad de estos pagos y, en su caso, de los avales y garantías y de su suficiencia se dará cuenta, por la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de diez días hábiles, a la Jefatura Provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que tramitó el expediente.

Si se hubiese interpuesto recurso ordinario contra el acto administrativo liquidatorio, y se hubiese garantizado su importe con aval suficiente o consignado el mismo, se suspenderá el procedimiento recaudatorio hasta los quince días siguientes a aquel en que se notifique la resolución recaída sobre el recurso ordinario, en los términos establecidos en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (RCL 1995, 2891, 3179 y RCL 1996, 502).

Tales resoluciones agotan la vía administrativa y son susceptibles de recurso ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

4. Los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que hayan iniciado expedientes liquidatorios sobre los que hayan recaído resolución administrativa firme, podrán promover ante su superior jerárquico correspondiente, la revisión de dichas resoluciones cuando estimen razonada y fundadamente que son manifiestamente

ilegales y lesivas a los intereses generales, entendiendo que se dan dichos supuestos cuando las mismas infrinjan gravemente normas de rango legal o reglamentario y atenten también gravemente a los intereses económicos de la Seguridad Social. Si los documentos liquidatorios hubieran necesitado el trámite de visado por un Inspector de Trabajo y Seguridad Social, la propuesta de revisión requerirá el mismo requisito.

La autoridad central, en su caso, o a su instancia el órgano superior jerárquico del que dictó la resolución, previo dictamen favorable del Consejo de Estado, podrán declarar de oficio la nulidad de tales resoluciones, o revisar las mismas, de acuerdo con el procedimiento regulado en el Título VII y en el artículo 103.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992, 2512, 2775 y RCL 1993, 246).

Ap. 3, inciso destacado, «no admitiéndose a trámite los recursos en que no concurran tales requisitos» anulado por fallo de S Tribunal Supremo de 21 julio 2000 (RJ 2000, 7096).

Artículo 34. Actas de liquidación concurrentes con actas de infracción por los mismos hechos.

1. Cuando se practiquen acta de infracción y acta de liquidación de cuotas por los mismos hechos, se procederá de la forma siguiente:

a) Las actas de infracción y liquidación por los mismos hechos tendrán los requisitos formales exigidos para las mismas en el presente Reglamento. El acta de infracción podrá remitirse en cuanto a relato de hechos y demás circunstancias fácticas al contenido del acta de liquidación y sus anexos, haciéndolo constar expresamente.

b) Ambas actas se practicarán con la misma fecha y se notificarán simultáneamente.

c) En las actas de infracción a que se refiere este artículo, sólo cabrá la acumulación de infracciones que se refieran a hechos con efecto liquidatorio en la correspondiente acta de liquidación.

d) El procedimiento aplicable a ambas será conjunto, y responderá al establecido para las actas de liquidación. La resolución será única para ambas actas, y corresponderá al Jefe de la Unidad especializada de Seguridad Social de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

2. Si el sujeto infractor diese su conformidad a la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo establecido en el artículo 31.4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825), y, en su caso, en el señalado en el artículo 33.1, párrafo tercero, de este Reglamento, las sanciones por infracción por los mismos hechos se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía.

3. Las resoluciones que recaigan se comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social, al funcionario de la Inspección que haya practicado el acta, y se notificarán en forma a los interesados.

4. Contra las resoluciones unificadas a que se refiere el párrafo d) del anterior apartado 1, cabrá recurso ordinario ante el respectivo Director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en las condiciones y con los requisitos establecidos en el artículo 33.3.

Artículo 35. Requerimientos de pago de cuotas.

1. Cuando en el ejercicio de su función, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social comprobase la existencia de deudas por cuotas a la Seguridad Social o conceptos asimilados, podrá requerir a quien estime sujeto responsable de su pago para que proceda a su ingreso efectivo, absteniéndose de iniciar expedientes sancionador y liquidatorio a resultas de su cumplimiento.

2. En el requerimiento, que podrá formularse mediante diligencia en el Libro de Visitas a que se refiere el artículo 14.3 de la Ley 42/1997 (RCL 1997, 2721), o mediante notificación de escrito ordinario, se determinarán o referirán los elementos sustanciales de la deuda para su regularización, el plazo o plazos para su ingreso efectivo en la Seguridad Social, y la obligación de justificación documental ante la Inspección de cada uno de los ingresos efectuados en los plazos establecidos al efecto en el requerimiento.

3. Si se incumpliese el requerimiento, se procederá a la práctica de las actas de liquidación y de infracción que procedan, en los términos establecidos en los artículos precedentes y, en su caso, se actuará en la forma establecida en el artículo 36 de este Reglamento si hubiese base para ello.

Artículo 36. Deudas con la Seguridad Social o con los sistemas públicos de protección social constitutivas de presunto delito.

Cuando en el ejercicio de su función los Inspectores o Subinspectores comprobasen deudas por cuotas a la Seguridad Social y conceptos asimilados, o por disfrute indebido de prestaciones sociales o subvenciones públicas, si se apreciase la concurrencia de indicios racionales de posible comisión de delito, se procederá en la forma dispuesta en el artículo 5 de este Reglamento en cuanto a dación de cuenta al Ministerio Fiscal. Tal comunicación no suspenderá la tramitación y finalización de los expedientes liquidatorios o de exigencia de devolución de cantidades indebidamente percibidas en el ámbito de los sistemas públicos de protección social, ni a las eventuales actuaciones administrativas posteriores para su exacción.

CAPITULO VII

Procedimiento sancionador de las infracciones leves y graves en materia de prestaciones del Sistema de Seguridad Social

Artículo 37. Procedimiento sancionador aplicable.

1. Los Directores provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social, del Instituto Social de la Marina o del Instituto Nacional de Empleo, en función de la

naturaleza de la prestación serán órganos competentes para sancionar las infracciones leves y graves de los solicitantes o beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social.

2. El procedimiento se iniciará por comunicación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la respectiva entidad gestora, o como resultado de los antecedentes o datos obrantes en la propia entidad.

3. El acta de infracción o el escrito de iniciación del procedimiento sancionador deberá exponer los hechos constatados, forma de su comprobación, la infracción presuntamente cometida con expresión del precepto vulnerado, la reincidencia, en su caso, y la propuesta de sanción. Iniciado el procedimiento sancionador, se podrá proceder a la suspensión cautelar del disfrute de la prestación en los términos establecidos en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RCL 1988, 780), que en el supuesto de prestaciones o subsidios por desempleo, tendrá efectos desde el mes en el que se inicia el procedimiento sancionador, con interrupción del abono de la prestación económica y de la cotización a la Seguridad Social.

4. El documento iniciador del procedimiento sancionador y, en su caso, la suspensión cautelar, se notificará por la entidad gestora al inculpado, concediéndole un plazo de quince días hábiles para que alegue por escrito lo que a su derecho convenga y aporte las pruebas que considere necesarias, pudiendo solicitar el examen de la documentación que fundamente la iniciación del procedimiento sancionador en el plazo para alegaciones y pruebas.

5. A la vista de lo actuado el órgano competente dictará la resolución correspondiente que pondrá fin a la vía administrativa, deberá notificarse al inculpado, y será inmediatamente ejecutiva y recurrible ante los órganos jurisdiccionales del orden social, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144 y 1563) y artículo 233 de la Ley General de la Seguridad Social (RCL 1994, 1825).

6. La sanción impuesta sustituirá a la suspensión cautelar si ésta se hubiese adoptado; si se impusiera sanción de suspensión de la prestación o subsidio por desempleo supondrá la reducción del período de cotización a la Seguridad Social por tiempo igual al de la suspensión acordada. Si no se impusiese sanción, se reanudará de oficio la percepción de las prestaciones suspendidas cautelarmente, incluso con atrasos, siempre que el beneficiario reúna los requisitos para ello, o desde o hasta el momento en que éstos concurran.

7. A los efectos previstos en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RCL 1988, 780) existirá reincidencia cuando el sujeto responsable cometa una infracción del mismo tipo y calificación que otra ya sancionada en firme en el plazo de un año anterior al de comisión de la que se examine conforme a lo previsto en el artículo 21 de este Reglamento. Si no se apreciase reincidencia, la comisión de posterior infracción será objeto de la sanción prevista en su calificación ordinaria.

Artículo 38. Procedimiento de suspensión cautelar y de imposición de sanciones por infracciones muy graves.

Cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social levante acta de infracción por infracción muy grave con propuesta de extinción de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social, remitirá copia del acta a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Empleo, del Instituto Nacional de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina, o la correspondiente entidad gestora para que proceda, en su caso, a la suspensión cautelar de las prestaciones o subsidios que se notificará al interesado, y que se mantendrá hasta la resolución definitiva del procedimiento sancionador. Agotada la vía administrativa con imposición de sanción muy grave, la entidad gestora, reclamará los importes indebidamente percibidos conforme a la normativa de aplicación. El régimen de recursos de estas resoluciones es el establecido en el Capítulo IV de este Reglamento general.

CAPÍTULO VIII

Procedimiento sancionador derivado de la actuación previa de funcionarios técnicos habilitados por las Comunidades Autónomas con competencias en ejecución de la legislación laboral, y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en las Ciudades de Ceuta y Melilla

Añadido por art. 2 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 39. Actuaciones comprobatorias de los funcionarios técnicos en prevención de riesgos laborales e inicio del procedimiento sancionador.

1. Conforme a lo establecido en el artículo 9.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, según su redacción dada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales, los funcionarios públicos, técnicos en prevención de riesgos laborales, dependientes de las Comunidades Autónomas, así como los técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuando se trate de lugares o centros en las Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de acciones de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pueden realizar actuaciones comprobatorias de las condiciones técnicas y materiales de seguridad de las empresas y centros de trabajo.

Para ello deben contar con la debida habilitación de las autoridades autonómicas competentes, conforme a lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus actuaciones comprobatorias deberán corresponderse con los planes de acción programados establecidos por la respectiva comisión territorial, conforme al artículo 17.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el caso de los funcionarios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, dicha habilitación será expedida por la autoridad central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta del referido Instituto.

2. Cuando los técnicos habilitados referidos en el apartado anterior, como consecuencia de las actuaciones de comprobación, hubieran extendido un requerimiento de subsanación de las deficiencias observadas, y en posterior visita de comprobación se deduzca la existencia de infracción por incumplimiento del requerimiento previo, lo pondrán en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante informe, en el que se recogerán los hechos comprobados, a los efectos de que se levante la correspondiente acta de infracción, conforme a lo previsto en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Añadido por art. 2 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 40. Naturaleza y contenido del acta de infracción.

1. Cuando el acta de infracción en materia de prevención de riesgos laborales se extienda a la vista del informe emitido como consecuencia de las actuaciones practicadas previamente por funcionarios técnicos, habilitados por las Administraciones públicas a que se refiere este capítulo, se hará en el acta expresa mención de tal circunstancia y se indicará que se actúa por expediente administrativo.

2. En este supuesto, el acta de infracción deberá reflejar el contenido del apartado 1 del artículo 14, y se harán constar los elementos suficientes de comprobación y de convicción para efectuar la propuesta sancionadora, con las siguientes particularidades:

a) La identificación del empresario o sujeto responsable será la prevista en el apartado 1.a) del artículo 14, si bien no exigirá el reflejo del código de cuenta de cotización o del número de identificación de autónomos, al tratarse de un acta de infracción en prevención de riesgos laborales.

b) Deberá consignarse la identificación del técnico habilitado actuante que emitió el informe con expresión de su habilitación.

c) El relato de los hechos será el del correspondiente informe sobre éstos, conforme a la comprobación realizada por el citado técnico habilitado, y se consignarán igualmente los demás datos contenidos en el informe que tengan relevancia para la tipificación y calificación de la infracción, y de graduación de la propuesta de sanción que el inspector considere procedentes.

d) Los medios utilizados por el funcionario técnico habilitado en su comprobación.

e) La fecha y el contenido del requerimiento de subsanación de la infracción observada, emitido por el técnico habilitado actuante, así como la fecha en que comprobó e hizo constar documentalmente su incumplimiento.

En los supuestos en que el funcionario técnico actuante fuese objeto de obstrucción en las funciones para las que está habilitado, el acta de infracción dará cumplimiento, en lo que corresponda, a lo dispuesto en los párrafos a) y c).

Añadido por art. 2 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 41. Valor probatorio de las actas de infracción extendidas como consecuencia de informes emitidos por funcionarios técnicos habilitados.

Las actas de infracción formalizadas con arreglo a los requisitos establecidos en el artículo 40 tendrán presunción de certeza respecto de los hechos reflejados en ellas que se correspondan con los que hayan sido constatados y reflejados en su informe por los funcionarios técnicos habilitados de las Administraciones públicas, salvo prueba en contrario, conforme a lo establecido en el artículo 9.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 53.5 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Añadido por art. 2 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

Artículo 42. Tramitación e instrucción de este tipo de expedientes sancionadores.

En la tramitación de los expedientes iniciados por las actas de infracción a que se refiere este capítulo, se seguirá la misma tramitación e instrucción de carácter general prevista en el artículo 18, con la única particularidad de que si se formulasen alegaciones que afecten al relato fáctico de aquélla, el órgano competente para resolver podrá recabar informe ampliatorio del técnico habilitado que realizó las actuaciones comprobatorias, que lo emitirá en quince días.

Añadido por art. 2 de Real Decreto 689/2005, de 10 junio (RCL 2005, 1294).

2. INSTRUCCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN

1. PARTE INTERESADA

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria,
Direcció General de Relacions Laborals

Ref. Instrucció 1/2004
Actualització Circular 1/1999
Concepte d'interessat

CRITERIS D'ACTUACIÓ PER A LA ITSS A CATALUNYA I-2004
SOBRE ELS DRETS DELS INTERESSATS EN ELS PROCEDIMENTS SANCIONADORS I LES ACTUACIONS DE LA ITSS PER A FALICITAR EL SEU EXERCICI

I.- Mitjançant Circular 1/1999 del director general de Relacions Laborals es van donar instruccions als Caps de les Inspeccions Provincials de Treball i Seguretat Social a fi i efecte que en el supòsit d'aixecament d'acta d'infracció a conseqüència d'una denúncia, s'informés al denunciant de l'inici del procediment sancionador i de l'autoritat laboral a qui corresponia la seva tramitació i resolució.

De la mateixa manera s'havia d'actuar en relació als treballadors afectats per accidents de treball o malalties professionals respecte dels que s'iniciés un procediment de recàrrec de prestacions.

Amb aquestes informacions es pretenia facilitar als treballadors afectats l'exercici del dret de comparèixer com interessats en els esmentats procediments, essent posteriorment l'autoritat laboral la que en cada cas havia d'examinar si resultava acreditat el seu interès legítim o no. Us adjuntem una còpia de l'esmentada circular.

Des d'aquella data, la compareixença de possibles interessats en els procediments ha estat escassa, de la qual cosa es conclou que la informació que es dóna no és suficient, o que no es dóna compliment a l'establert a la Circular.

II. - Per altra banda, la jurisprudència contenciosa-administrativa ha anat consolidant el concepte d'interessat i l'obligació de possibilitar a aquest l'accés a l'exercici dels seus drets, notificant-li l'existència dels procediments que el puguin afectar.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria,
Direcció General de Relacions Laborals

En aquest sentit, podem recordar els següents criteris jurisprudencials:

Pel que fa referència a la legitimació dels sindicats per a comparèixer en procediments sancionadors, la jurisprudència constitucional (sentències 7/2001, 24/2001,84/2001 o 215/2001) ha assenyalat en primer lloc la rellevància constitucional dels sindicats per a la protecció i defensa, àdhuc jurisdiccional, dels drets i interessos dels treballadors, però també ha modulat aquesta capacitat abstracta en funció de que existeixi un vincle especial i concret entre el sindicat i l'objecte del plet concret de que es tracti.

En relació als treballadors afectats per accidents de treball o malalties professionals en que concorregués una infracció de les normes de seguretat i salut, la sentència del Tribunal Constitucional núm. 143/2000, de 29 de maig, va declarar que aquells estaven legitimats per ser part en el procés contenciós administratiu en què es discutís la legalitat de la sanció imposada a l'empresari per aquella infracció, en atenció al fet que el treballador és titular d'un interès legítim derivat del dret al recàrrec de les prestacions que preveu l'article 123 de la Llei General de la Seguretat Social.

Des d'aquesta sentència, els jutjats contenciosos administratius han requerit en diverses ocasions que es cités com a part interessada en el plet al treballador accidentat, encara que no constés acreditat a l'expedient administratiu l'existència paralel.la del procediment de recàrrec de prestacions, protegint així el dret que assisteix a aquell treballador, amb independència de que la ITSS iniciï o no d'ofici aquest procediment.

III.- Per aquest motiu, mitjançant la present, es reiteren els criteris mantinguts en la Circular 1/1999, concretats en les següents instruccions, a fi de recollir els actuals criteris jurisprudencials:

1r.- La comunicació al denunciant relativa al resultat final de l'actuació inspectora a que fa referència l'article 9-4) del R. Decret 928/1998, de 14 de maig, s'ha d'efectuar de manera que aquell pugui exercir els seus drets, i en conseqüència, en el cas d'haver-se comprovat l'existència de la infracció denunciada, se li ha de fer conèixer el contingut de l'acta d'infracció,

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria,
Direcció General de Relacions Laborals

amb la informació de l'autoritat laboral a qui correspon el seu coneixement i resolució, fent especial esment de la possibilitat legal de comparèixer i de personar-se en el procediment, de conformitat amb el que disposa l'article 31-1,c) de la Llei 30/1992, de 26 de novembre.

Si el denunciant és un sindicat, i l'acta d'infracció fa referència a infraccions de les que resulten afectats treballadors de l'empresa, si be l'interès legítim del sindicat per a ser considerat part interessada en el procediment sancionador de que es tracti haurà de ser estudiada en cada cas per l'autoritat laboral, el sindicat ha de disposar de la informació necessària per a poder comparèixer en el procediment, si aixi ho estima procedent, per la qual cosa s'ha d'informar-lo del resultat de l'actuació inspectora en els mateixos termes assenyalats anteriorment.

2n.- L'aixecament d'actes d'infracció en matèria de prevenció de riscos laborals, en supòsits d'accident de treball o malaltia professional, hauran de ser comunicades igualment als treballadors afectats o als seus drethavents, amb independència que s'inicii o no un procediment d'ofici de recàrrec de prestacions.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria
Direcció General de Relacions Laborals

Mar Serna Calvo
Directora general de Relacions Laborals

Barcelona, 3 de setembre de 2004

SR. DIRECTOR TERRITORIAL DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL I SEGURETAT SOCIAL

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Direcció General de Relacions Laborals

GENERALITAT DE CATALUNYA
DEPARTAMENT DE TREBALL
12 MAR. 1999
Núm. .....
REGISTRE GENERAL SORTIDA

CIRCULAR 1/1999
SOBRE EL CONCEPTE D'INTERESSAT

L'article 9.1,f) del Reial decret 928/1998, de 14 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general sobre procediments per a la imposició de sancions per infraccions d'ordre social i pels expedients liquidatoris de quotes de la Seguretat Social estableix que l'activitat prèvia de comprovació podrà iniciar-se per denúncia de fets pressumptament constitutius d'infracció en l'ordre social. En el seu darrer paràgraf estableix que *el denunciant no tindrà la consideració d'interessat en la fase prèvia al procediment sancionador, sense perjudici que, en el seu cas, tingui aquesta condició en els termes de l'article 31 de la Llei de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, un cop s'inicii l'expedient sancionador o liquidatori.*

Als efectes d'actuar de la forma més ajustada a dret en relació a aquest tema, s'estima d'interés efectuar les següents *consideracions*:

Primer.- L'article 9.1,f) del Reial decret 928/1998, de 14 de maig, esmentat, remet a la *Llei 30/1992, de 26 de novembre, del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú*, pel que fa a qui té la condició d'interessat en el procediment sancionador, en el sentit que un denunciant podrà tenir aquesta condició en els termes que disposa aquesta Llei.

Així doncs, cal tenir en compte el que estableix l'article 31-1) de la Llei esmentada, que indica que *es consideren interessats en el procediment administratiu*:

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Direcció General
de Relacions Laborals

a) *Qui els promoguin com a titulars de drets o interessos legítims individuals o col·lectius.*

b) *Aquells que, sense haver iniciat el procediment, tinguin drets que puguin resultar afectats per la decisió que s'adopti.*

c) *Aquells que llurs interessos legítims, individuals o col·lectius, puguin resultar afectats per la resolució i es personin en el procediment en tant no hagi recaigut resolució definitiva.*

També l'article 31,2 de la Llei estableix que *les associacions i organitzacions representatives d'interessos econòmics i socials seran titulars d'interessos legítims col·lectius, en els termes que la Llei reconeixi.*

Segons l'article 13-1) del Reial decret 928/1998 esmentat, el procediment sancionador s'iniciarà d'ofici, com resultat de l'activitat inspectora prèvia, per acta d'infracció de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que s'extendrà i tramitarà d'acord amb l'establert en aquest capítol.

L'examen conjunt d'aquests dos preceptes posa en evidència que *la dificultat pot plantejar-se en relació al supòsit transcrit a l'apartat c)* de l'article 31 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, anteriorment citada, raó per la qual cal examinar el *concepte d'interès legítim*, i tenir en compte que la jurisprudència l'ha interpretat en un sentit ampli, i així, *en sentència del Tribunal Suprem de 10 de desembre de 1985, s'especifica que s'interpreta en el sentit que de l'èxit de l'acció es derivi un benefici o s'eviti un perjudici per a l'accionant.*

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Direcció General
de Relacions Laborals

D'acord amb l'anteriorment raonat, i als efectes que el denunciant pugui personar-se en el procediment, convindrà que quan la Inspecció de Treball i Seguretat Social, de conformitat amb l'establert a l'article 9-4) del R. Decret 928/1998, l'informi per escrit del resultat de l'actuació inspectora, i s'hagi extès acta d'infracció, li indiqui el següent:

a) **que aquesta suposa l'inici del procediment sancionador regulat al Capítol III del Reglament general sobre procediments per a la imposició de sancions per infraccions d'ordre social, aprovat pel R. Decret 928/1998, de 14 de maig, (BOE 3 de juny de 1998)**

b) **que la competència per a imposar la corresponent sanció correspon a l'autoritat laboral, de conformitat amb la distribució de la potestat sancionadora entre els òrgans de la Generalitat de Catalunya per infraccions en les matèries laborals, de prevenció de riscos laborals i per obstrucció a la tasca inspectora establerta al Decret 46/1996, de 6 de febrer, (DOGC de 21-2-96)**

Segon.- Els procediments sancionadors en matèria de prevenció de riscos laborals, s'inicien en moltes ocasions, com a conseqüència de *l'actuació inspectora realitzada arran d'un accident laboral o malaltia professional*; segons l'establert a l'article 7 de la Llei 42/1997, de 14 de novembre, Ordenadora de la Inspecció de Trebal i Seguretat Social, en aquests supòsits *els inspectors de Treball i Seguretat Social poden resoldre al mateix temps instar la declaració del recàrrec de les prestacions econòmiques* si consideren que aquell accident o malaltia estan causats per la manca de mesures de seguretat o higiene.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Direcció General
de Relacions Laborals

En atenció al criteri jurisprudencial del concepte d'interès legítim a que s'ha fet referència anteriorment, la persona afectada ha de disposar de les mateixes possibilitats de personar-se en el procediment sancionador que el denunciant, raó per la qual **interessa que quan la Inspecció de Treball insti la declaració d'un recàrrec de prestacions posi en coneixement de la persona afectada l'existència de l'Acta d'Infracció i li informi en els mateixos termes que els assenyalats per al denunciant.**

En atenció a tot l'exposat, interessa que en l'àmbit de los vostres competències, adopteu les mesures necessàries per a portar a terme les presents instruccions.

Barcelona, a 10 MARÇ 1999

RAFAEL ORTIZ I CERVELLÓ

Director General de Relacions Laborals

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball
Direcció General
de Relacions Laborals

SRS. DELEGATS TERRITORIALS DE TREBALL
SRS. CAPS DE LES INSPECCIONS PROVINCIALS DE TREBALL

2. INFORMACIÓN A LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria

Ref.- Instrucció 1/2005

Havent-se plantejat diverses consultes sobre l'abast de l'obligació empresarial de facilitar informació als representants dels treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals, estimem d'interès emetre les següents consideracions:

Les competències i facultats dels delegats de prevenció s'estableixen a l'article 36 de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL), l'apartat segon d'aquest article és el que genera controvèrsia, concretament els punts b), c) i d) el redactat dels quals és el següent:

> *"b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialitad."*
>
> Aquest accés es refereix als documents relacionats en els articles 18 i 23 de la LPRL, consistents en:
>
> - Avaluació de riscos laborals
> - Mesures i activitats de protecció i prevenció
> - Mesures d'emergència
> - Resultats dels controls periòdics sobre les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors
> - Pràctica del control de l'estat de salut dels treballadors
> - Relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin causat una IT superior a 1 dia.
>
> *"c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos."*
>
> De l'examen de la Llei, entenem que la documentació acreditativa d'aquests danys és la següent:
>
> - Comunicació oficial d'accident de treball
> - Relació mensual d'accidents de treball sense baixa mèdica.
> - Informe d'Investigació d'accidents de treball
> - Conclusions derivades de la vigilancia de la salut i tota aquella informació no personal, sinó col.lectiva, dels danys a la salut existents a una empresa.

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria

> *"d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes pera la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de esta Ley en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social."*

Els problemes es plantegen per l'excessiva generalitat de conceptes com els de "… tenir accés a …" …o ser informat sobre …", la interpretació dels quals pot generar confusió i ser font de conflictes, fent més difícil l'exercici correcte dels drets dels delegats de prevenció i els correlatius deures empresarials.

Aquesta manca de concreció no pot comportar deixar buit de contingut el mandat legal, per la qual cosa correspon efectuar-ne una interpretació d'acord amb l'establert a l'article 3 del Codi Civil, segons el qual la interpretació de les normes legals ha de tenir en compte els següents criteris: el sentit de les paraules de la pròpia llei, el context en que es dicta la norma, els seus antecedents històrics i legislatius i la realitat social del temps en que han de ser aplicats, de la qual cosa resulta el següent:

A) La LPRL es dicta en desenvolupament de l'article 40,2) de la Constitució espanyola, reconeixent així el dret dels treballadors a una protecció de la seva salut i integritat en l'àmbit laboral; protecció que obliga els poders públics, els empresaris, treballadors, i les seves organitzacions representatives a actuar sota uns principis d'eficàcia, coordinació i participació; aquests principis, en l'àmbit dels drets de consulta i participació dels treballadors es concreten en l'establiment de la figura del delegat de prevenció, a la qual s'atorga competències, facultats i garanties per a portar a terme aquells drets.

B) En la labor interpretativa actual resulta imprescindible incorporar l'esperit i contingut de la directiva 2002/14, de 11 de març, per la que s'estableix un marc general relatiu a la informació i a la consulta dels treballadors en la Unió Europea; aquesta ressalta que en l'aplicació de les modalitats d'informació i consulta, l'empresari i els representants dels treballadors han de treballar amb *esperit de cooperació* en compliment dels seus deures i obligacions recíproques; la directiva considera que *la informació -consistent en la transmissió de dades per l'empresari als representants dels treballadors- … s'ha de facilitar en un moment, d'una manera i amb un contingut apropiats, que els permetin procedir-ne a un examen adequat.*

C) No es pot oblidar que, segons l'article 36-2) de la LPRL, els delegats de prevenció de les empreses que no disposen de Comitè de Seguretat i Salut, tenen facultats per a :

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria

"... b) conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

... c) conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas."

D) *La qüestió més difícil es presenta en la documentació relativa als resultats de les pràctiques del control de l'estat de salut dels treballadors* (document de l'apartat b) i en els documents de l'apartat c), ambdós de l'article 36 de la LPRL, consistents en els comunicats d'accidents, relacions d'accidents sense baixa mèdica, investigacions d'accidents i conclusions derivades de la vigilància de la salut, en la mesura que *es podrien veure afectats per les limitacions establertes a l'article 22.4 de la LPRL, relatives a la confidencialitat de les dades mèdiques.*

No obstant això, el propi article 22 matitza el contingut d'aquestes limitacions en un doble sentit:

- Les limitacions relatives a informació mèdica de caràcter personal no operaran si hi ha consentiment exprés del treballador en que es puguin facilitar.

- L'empresari, les persones i els òrgans amb responsabilitats en matèria de prevenció han de ser informats de les conclusions que es derivin dels reconeixements efectuats en relació amb l'aptitud del treballador pel desenvolupament del lloc de treball o amb la necessitat d'introduir o millorar les mesures de protecció i prevenció, a fi que tots ells puguin desenvolupar correctament les seves funcions en matèria preventiva.

- Encara que siguin responsabilitats de diferent ordre, no es pot negar que la llei atorga responsabilitats de forma expressa als delegats de prevenció en matèria preventiva.

Tots els elements interpretatius a que s'ha fet referència, porten a la conclusió de que la finalitat de la Llei és la de garantir als delegats de prevenció un correcte coneixement de la informació que els ha de permetre exercir de forma eficaç les funcions de col.laboració, promoció, consulta, vigilància i control sobre el compliment de la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals; aquesta informació només la pot donar l'empresari, com a dipositari de la mateixa per la seva condició de ser el responsable del deure de garantir als treballadors de la seva empresa una protecció eficaç front als riscos laborals.

En conseqüència, s'estima adient establir els següents **criteris d'actuació:**

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball i Indústria

I. En relació als documents a que fa referència l'apartat 2-b) de l'article 36 de la LPRL, consistents en "*l'avaluació de riscos laborals, les mesures i activitats de protecció i prevenció, les mesures d'emergència, els resultats dels controls periòdics sobre les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors i la relació d'accidents de treball i malalties professionals que hagin causat una IT superior a un dia*" la forma efectiva de garantir-ne el coneixement i examen per part de la representació dels treballadors, consistirà en el lliurament de còpia d'aquests documents, atès que per la matèria, complexitat i/o caràcter tècnic que tenen, la informació que es pogués donar per altres mitjans podria resultar insuficient o confusa, i per tant no permetria un exercici correcte de les funcions dels delegats de prevenció.

II. Pel que es refereix al dret de rebre les *informacions obtingudes per l'empresari* de les persones u òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció a la empresa, així com dels organismes competents per a la seguretat i salut dels treballadors (contingudes a l'apartat d) i les *relacions d'accidents sense baixa mèdica* (contingut a l'apartat c), del propi redactat del precepte resulta el necessari trasllat de la còpia dels documents rebuts per l'empresa.

III. Finalment, pel que respecta a *la informació sobre els danys produïts en la salut dels treballadors*, continguda en diferents documents, com la comunicació oficial d'accident de treball, la relació mensual d'accidents de treball sense baixa mèdica, l'informe d'investigació dels accidents de treball i les conclusions derivades de la vigilància de la salut, respecte dels quals s'ha de concloure igualment que la forma més efectiva i correcta de transmetre la informació serà el lliurament d'una còpia d'aquells documents.

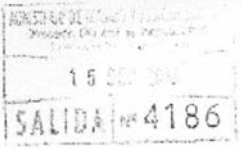
IV. La limitació relativa a la *informació mèdica de caràcter personal* a que fan referència els articles 36.2 b) i 22.4) de la LPRL opera de la mateixa forma respecte de l'empresari i respecte dels delegats de prevenció, a excepció d'aquells casos en que el treballador hagi autoritzat de forma expressa el coneixement de determinades dades només respecte de l'empresari.

Mar Serna Calvo
Directora general de Relacions Laborals

Barcelona, 13 de gener de 2005

3. CRITERIO OPERATIVO SOBRE ACOMPAÑAMIENTO EN VISITAS A LA ITSS.

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



SUBSECRETARIA

DIRECCION GENERAL DE
INSPECCION DE TRABAJO
SEGURIDAD SOCIAL

CRITERIO OPERATIVO NÚM. 47/2006 SOBRE LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES, SUS REPRESENTANTES Y LOS PERITOS Y TÉCNICOS DE LA EMPRESA EN LAS VISITAS DE INSPECCIÓN.

INTRODUCCION

Las misiones esenciales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con los principios constitucionales y los convenios de la OIT, consisten en la exigencia de vigilancia y control en la aplicación de las normas de orden social, exigiendo las responsabilidades pertinentes, en caso de incumplimiento, además de ejercer función de asesoramiento, mediación, arbitraje y conciliación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE del 15), en adelante LOITSS.

La forma habitual de cumplir la misión asignada consiste en la realización de visitas de inspección a los centros de trabajo, durante las cuales el funcionario de la Inspección está facultado para la adopción de aquellas medidas que favorezcan la realización y eficacia de su actuación, así como evitar aquellas prácticas que puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

En esta línea, es de señalar que, entre las facultades de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, el art° 5.2 de la LOITSS incluye la de "hacerse acompañar en las visitas de inspección por los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados oficialmente que estimen necesario para el mejor desarrollo de la función inspectora".

Por otra parte el Art. 10.2 de la LOITSS establece, haciéndose eco de las prescripciones de los Convenios 81 y 129 de la OIT que, "la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las funciones de inspección procurará la necesaria colaboración con las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como sus representantes".

C/ AGUSTIN DE BETHENCOURT
28071 MADRID
TEL: 91 363.11.53
FAX: 91 363.06.78

Junto a esta previsión genérica, referida a cualquier actuación y en relación con cualquier materia, existe una disposición específica, relativa a las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

La disparidad existente en la práctica inspectora, junto a la demanda planteada en la mesa de Diálogo Social, aconsejan que, por parte de esta Dirección General, se dicten unas pautas de actuación que, con el carácter de "buena práctica" sirvan de orientación a la actuación inspectora.

En consecuencia, al amparo de lo establecido en el Art. 18.3.12 de la referida Ley 42/1997, esta Dirección General, previa consulta a las Comunidades Autónomas, en su condición de Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta de la Subdirección General de Organización y Asistencia Técnica, dicta los siguientes

CRITERIOS OPERATIVOS

PRIMERO: LA FACULTAD GENERICA DEL INSPECTOR

La configuración genérica de las facultades de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social de hacerse acompañar durante la visita de inspección por los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa, tiene las siguientes características que necesariamente deben ser tenidas en cuenta:

1º. No está configurada como una facultad marginal o secundaria, sino todo lo contrario, ya que deriva, como aplicación concreta, de lo dispuesto en el artículo 5º.b. del Convenio nº 81 de la OIT por el que se establece que "la autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones".

2º. Siendo un principio esencial de la actuación administrativa el de la imparcialidad del funcionario de la Inspección, esta facultad está configurada como contrapartida o complemento de la notificación y presencia del empresario o su representante durante la visita al centro de trabajo, establecida en el artº 5.1. de la LOITSS, y en el artículo 12.2 del Convenio nº 81 de la OIT, relativo a la Inspección del Trabajo en la Industria y Comercio.. El artículo 16.3 del Convenio 129 de la OIT, relativo a la Inspección del Trabajo en la Agricultura, además de esta notificación a la parte empresarial, establece también que

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

"deberá notificar su presencia a los trabajadores o sus representantes, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones".

3º. En consecuencia, la facultad de hacerse acompañar durante la visita de inspección por los trabajadores, sus representantes y por los peritos y técnicos de la empresa ha de ser considerada como una práctica ordinaria y habitual en todas las visitas de inspección; si embargo, teniendo en cuenta que el fin esencial es la eficacia en orden a comprobar el cumplimiento de la normativa social, el Inspector/a actuante deberá apreciar, según las diversas circunstancias concurrentes en cada caso, si la presencia empresarial y la de los trabajadores afectados o sus representantes puede perjudicar el éxito de sus funciones, y en consecuencia, solamente en tales casos deberá no hacer uso de la misma.

4º: Es de señalar que, entre las facultades de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, establecidas en el artículo 8.3 de la Ley 42/1997, no figura aquella a que se refieren los puntos anteriores. No obstante, como la realidad es que esta facultad puede ser de especial utilidad en el éxito de las funciones encomendadas en materias cuya competencia les corresponde, no existe motivo especial que impida que los Subinspectores/as puedan solicitar en las visitas a los centros de trabajo, la presencia del trabajador afectado o de alguno de sus representantes siempre que lo considere necesario para la correcta tramitación de la orden de servicio encomendada.

5º. El mero acompañamiento al funcionario actuante de la Inspección no alcanza la máxima utilidad si no va unido a la posibilidad de que trabajadores, sus representantes y los peritos y técnicos de la empresa puedan efectuar observaciones o sugerencias al Inspector o Subinspector.

6º. El funcionario actuante deberá velar, de acuerdo con los principios de adecuación, proporcionalidad y eficacia entre las medidas a adoptar y los fines perseguidos, para que la participación de los representantes de los trabajadores, peritos y técnicos de la empresa - tanto en su duración como en el número - ocasione, no sólo el menor perjuicio, sino incluso el menor trastorno o interferencia en el desarrollo del proceso productivo o en la actividad del centro visitado.

7º. Por otra parte, el funcionario actuante advertirá a quienes les acompañen, que se hallan sometidos al sigilo profesional respecto de los datos e información de la que tuvieren conocimiento en el transcurso de la visita.

8º. **En consecuencia, de acuerdo con los principios de eficacia e imparcialidad de la actuación Inspectora se estima como buena práctica el que se haga uso de la facultad de ser acompañado por los trabajadores, sus representantes y por los peritos o**

técnicos de la empresa y que en este marco se haga uso de la función de asesoramiento técnico a empresarios y trabajadores, siempre que la finalidad de la inspección no sea incompatible con dicha práctica o que el resultado de la actuación pudiera verse comprometido por ello.

SEGUNDO: REGULACION ESPECIFICA EN MATERIA DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES.

Sin perjuicio de las reglas de la Instrucción anterior, y en la línea del Criterio Técnico 24/1999, de 6 de octubre, dado el tenor en que la prescripción legal está formulada, (art. 40.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales), esta práctica habrá de ser seguida de forma obligatoria, salvo que se considere que puede perjudicar la propia eficacia de la actuación inspectora.

No obstante, de acuerdo con el artículo 61 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ROFIT), aprobado por el R.D. 138/2000, según la redacción dada por R.D. 689/2005, de 10 de junio, "los funcionarios públicos dependientes de las Administraciones públicas que ejercen labores técnicas en materia de prevención de riesgos laborales, a los que se refiere el artículo 9.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, están facultados para hacerse acompañar durante las visitas por los peritos y técnicos de la empresa o habilitados que estime necesarios para el mejor desarrollo de su función". Y aunque no se menciona el acompañamiento de los representantes de los trabajadores, no existe obstáculo para que se pueda requerir su presencia, en cuanto que se trata de una comparecencia expresamente mencionada en el mismo precepto.

TERCERO: INFORMACION POSTERIOR

El nº 3 del artº 40 de la LPRL establece que "la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, informará a los Delegados de Prevención sobre los resultados de las visitas a que hace referencia el apartado anterior y sobre las medidas adoptadas como consecuencia de las mismas, así como al empresario mediante diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo".

Aunque ciertamente no existe una disposición análoga en las actuaciones relativas al resto de las materias que abarca la actuación inspectora, parece deducirse que, en desarrollo del deber de colaboración y de la recomendación sobre la participación en la visita, el

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOC

funcionario interviniente pueda, si lo considera conveniente, y en los casos en que haga uso de la facultad prevista en el artículo 5.2 de la LOITSS informar verbalmente a los mismos, todo ello sin perjuicio del informe por escrito a quien haya dado origen a la actuación, de conformidad con lo dispuesto en el nº 4 del Art. 9 del Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de Seguridad Social, aprobado por R.D. 928/1998, de 14 de mayo (BOE de 3 de junio).

Por lo que se establece como "buena práctica" que los Inspectores y los Subinspectores informen de forma verbal a los trabajadores, a sus representantes y a los peritos y técnicos de la empresa del resultado de la visita a su finalización, siempre y cuando se haya hecho previamente uso de la facultad prevista en el artículo 5.2 de la LOITSS.

Cuando la información se refiera, no a derechos colectivos, sino a derechos individuales derivados del contrato de trabajo, la información referida en esta instrucción se facilitará exclusivamente al empresario y a los representantes legales de los trabajadores, sin perjuicio de la información que proceda dar al trabajador interesado.

Madrid, 15 de septiembre de 2006

EL DIRECTOR GENERAL
AUTORIDAD CENTRAL DE LA INSPECCION
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Raimundo Aragón Bombín

SR. DIRECTOR ESPECIAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, DIRECTORES TERRITORIALES Y JEFES DE LAS INSPECCIONES PROVINCIALES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

3. FORMULARIOS OFICIALES

1. DENUNCIA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ESCRITO DE DENUNCIA

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE _____

DATOS DENUNCIADO

NOMBRE DE LA EMPRESA		NOMBRE COMERCIAL		
Domicilio del centro de trabajo (calle, número, localidad).				
Domicilio social (sólo si es distinto del anterior)				
Actividad	Nº de inscripción de S.S.	Nº de trabajadores (aproximado)	Horario	¿Continúa abierta la empresa? ☐ Sí ☐ No

DATOS DENUNCIANTE

Nombre y Apellidos			Nº Afiliación S.S.	D.N.I.
Domicilio		Localidad		Código Postal
¿Es o ha sido trabajador de la empresa? ☐ Sí ☐ No	Fecha de ingreso	Fecha de cese	Motivo del cese	Teléfono
Si actúa en nombre de otros trabajadores indique nombre y apellidos.			¿Tiene presentada demanda judicial por el mismo motivo que esta reclamación? ☐ Sí ☐ No	

HECHOS

(CONCRETAR EL MOTIVO DE LA DENUNCIA ACOMPAÑANDO DOCUMENTACIÓN JUSTIFICATIVA EN SU CASO)

Fecha:

Firma del denunciante

(Espacio reservado para la administración)

DESTINO:	MATERIA:
I/S:	TRANSF:
CAMPAÑA:	CALIF:

2. ESCRITO DE ALEGACIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

ESCRITO DE ALEGACIONES

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE _____

REFERENCIA ACTA Nº

DATOS IDENTIFICATIVOS DEL RECURRENTE

Nombre o Razón Social	C.I.F.
Domicilio	C.P. - Localidad

DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL (en su caso)

Nombre y apellidos	D.N.I. ó C.I.F.
Domicilio	C.P. - Localidad

Por medio del presente escrito y habiendo recibido el Acta de referencia, incoada por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, contra la misma presento **ESCRITO DE ALEGACIONES** en base a los siguientes **MOTIVOS**:

(En su caso continúe al dorso)

SOLICITANDO:

- ☐ La anulación del Acta
- ☐ La reducción del importe consignado en el Acta
- ☐ La anulación o reducción del importe consignado en el Acta

Fecha:

Fdo:

(Espacio reservado para la administración)

CLAVE::
I:
Nº
C.C.C.:
DESTINO: 2V
S:
TRANSF:

3. ESCRITO DE SUBSANACIÓN Y MEJORA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

SUBSANACIÓN Y MEJORA DE LA SOLICITUD

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE _____

Conforme al artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo común (BOE del día 27).

DATOS DENUNCIADO	
NOMBRE DE LA EMPRESA	NOMBRE COMERCIAL

DATOS DENUNCIANTE	
NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I

HECHOS

Como continuación a mi anterior escrito cuyos datos abajo se expresan, adjunto la siguiente documentación (y/o se modifican los siguientes datos):

DOCUMENTACIÓN:

- ☐ Contrato de trabajo
- ☐ Entrega de documentación
- ☐ Acta de conciliación ante el SEMAC
- ☐ Auto de no readmisión
- ☐ Sentencia del Juzgado de lo Social
- ☐ Otros:

MODIFICACIONES:

- ☐ Citar:

(Espacio reservado para la Administración)

O.S.	Número de Entrada	Fecha Entrada

Fecha:

Firma del denunciante

(Espacio reservado para la administración)

CLAVE:	DESTINO:
I:	S:
Nº C.C.C.:	TRANSF:

4. SOLICITUD DE RETIRADA Y DESISTIMIENTO

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

SOLICITUD DE RETIRADA Y DESISTIMIENTO DE LA DENUNCIA PRESENTADA

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE _____

Conforme al artículo 90 de la Ley 30/1992, de 26 de Noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo común (BOE del día 27), se solicita la retirada de la denuncia* cuyos datos se indican:

DATOS DENUNCIADO	
NOMBRE DE LA EMPRESA	NOMBRE COMERCIAL

DATOS DENUNCIANTE	
NOMBRE Y APELLIDOS	D.N.I

HECHOS

MOTIVO:

- ☐ Acuerdo con la Empresa
- ☐ Entrega de documentación
- ☐ Otros:

(Espacio reservado para la Administración)

O.S.	Número de Entrada	Fecha Entrada

* Si el escrito de iniciación se hubiera formulado por dos o más interesados, el desistimiento o la renuncia sólo afectará a aquellos que la hubiesen formulado (Art. 90.2 Ley 30/1992, de 26 de Noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo)

Fecha:

_____

Firma del interesado

(Espacio reservado para la administración)

CLAVE:	DESTINO:
I:	S:
Nº C.C.C.::	TRANSF:

DIRECCIONES

JEFATURAS PROVINCIALES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO DE CATALUNYA

Dirección Territorial.
Director territorial — Travesera de Gracia, 303-311
Tel. 934 013 003

- **Barcelona** — Travesera de Gracia, 303-311
  Tel. 934 013 003
- **Girona**, — Álvarez de Castro, 4
  Tel. 972 205 933
- **Lleida**, — Riu Besós, 2
  Tel. 973 216 380
- **Tarragona**, — Vidal i Barraquer, 20
  Tel. 977 218 258

GENERALITAT DE CATALUNYA
SERVICIOS TERRITORIALES DE TRABAJO

• **Barcelona**,	Carrer Albareda, 2-4	Tel. 936 220 400
• **Girona**,	Carrer Rutlla, 69-75	Tel. 972 222 785
• **Lleida**,	Carrer General Britos, 3	Tel. 973 230 080
• **Tarragona**,	c/ Joan Baptista, 29-31	Tel. 977 233 614

BIBLIOGRAFIA

• *Actas, informes y requerimientos de la Inspección de Trabajo.* J. M. Díaz Rodríguez. Ed. Lex Nova, 2004.

• *1 de Mayo*, José Babiano Mora, CCOO, 2006.

• Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Derecho del Trabajo, Centenario del Instituto de Reformas Sociales, 2003.

• *En los orígenes de la Administración sociolaboral: del Instituto de Reformas Sociales al Ministerio de Trabajo.* Gerardo Marraud González.

• *El Instituto de Reformas Sociales en los orígenes de la Inspección de Trabajo.* Fermín Rodríguez-Sañudo.

• *El reformismo social en los orígenes del Derecho del Trabajo.* Alfredo Montoya Melgar.

Amb el suport de:

Generalitat de Catalunya
Departament de Treball

CCOO
Inspecció de Treball
Àrea d'Acció Sindical CONC

CCOO
CERES
Centre d'estudis
i recerca sindicals