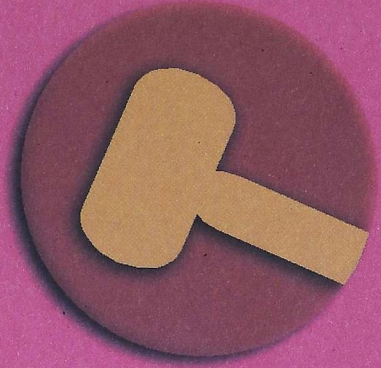


SHi
juridikoa



12.

**Inspección de
trabajo y
Seguridad Social.**

S i n d i k a l H e z i k e t a

LAB

Hezkuntza

MODIFICACIONES Y ERRATAS

En el B.O.E. de fecha 01-08-98, se publica la Resolución de 23-07-98 por la que se aprueba el Acuerdo Administración-Sindicatos de adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Esto supone que determinados comentarios de este trabajo en los que se hace una clara diferenciación entre la Administración Pública Vasca y, la Administración del Estado, quedan superados por esta resolución.



12.

**Inspección de trabajo
y Seguridad Social.**

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

Redactor: **Iñaki Eguskizaga (Abogado).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioa.**



EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, EKONOMIA, LAN
ETA BIZIARTE SEGURANTZA SAHIA



GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
ECONOMIA, TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Año 1998

12.

juridikoa

Sindikal Heziketa

Inspección de trabajo y Seguridad Social.

INTRODUCCIÓN

¿QUÉ ES LA INSPECCIÓN DE TRABAJO ?

¿CUÁLES SON LAS FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO?

Funciones de l@s Inspector@s de Trabajo

Vigilar el cumplimiento de Normas y Convenios.

Asistencia técnica y colaboración

Mediación, arbitraje y conciliación

Funciones de l@s Subinspector@s de Empleo (Controlador@s)

OSALAN

¿CUÁNDO INTERVIENE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO?

LA DENUNCIA

¿DÓNDE PUEDE INTERVENIR?

¿CUÁNDO Y DÓNDE NO PUEDE Y NO DEBE INTERVENIR?

¿CÓMO INTERVIENE?

¿CUÁL ES EL RESULTADO DE LA ACTIVIDAD INSPECTORA?

Procedimiento sancionador

Accidentes de trabajo

Expedientes de regulación de empleos

Clasificación profesional

Procedimiento de oficio

VALOR DE LAS ACTAS E INFORMES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

ANEXO:

Legislación aplicable

Modelo de Denuncia

Direcciones útiles

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

Este Cuaderno tiene como objeto dar a conocer qué es la Inspección de Trabajo, en qué nos puede ayudar y cómo acceder a ella.

La Inspección de Trabajo es una institución establecida por el Estado con el fin, en principio, de vigilar el cumplimiento de las Normas Laborales. Su actuación viene determinada, pues, por estas Normas que habitualmente no son favorables a l@s trabajador@s, a pesar de que se pretenda, a veces, lo contrario. A título de ejemplo y como anécdota, cabe citar el Art. 3.1.c) del 81 Convenio de la O.I.T. (11.1.47), vigente, que establece como competencia de la Inspección de Trabajo: “ Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias o abusos que no estén específicamente cubiertos por las Disposiciones Legales existentes “. Implícitamente, el Convenio está reconociendo que pueden existir determinados abusos “legales”. Lo mismo ocurre con la Inspección de Trabajo, compuesta por hombres y mujeres que, además de poseer una determinada ideología, están sometid@s a las presiones de l@s empresari@s y de l@s trabajador@s. Su actuación será, pues (como la de cualquier otra institución), el resultado de ese conjunto de factores. L@s trabajadore@s han de ser conscientes de ello y esperamos que esta pequeña guía sirva para defender sus intereses.

Qué es

la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Según el Art. 1.1 de la Ley 42 / 97 de 14 de Noviembre, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público.

Este servicio público lo constituyen, además de l@s funcionari@s que lo integran: Inspector@s, Subinspector@s (antigu@s Controlador@s), Administrativ@s, Auxiliares, etc., los principios legales y normas por las que se rigen y los medios materiales. Todo ello es lo que se denomina, tanto por esta Ley, como por el Convenio 81 O.I.T. vigente, el sistema de Inspección de Trabajo.

Su finalidad según el Convenio anterior, es velar por el cumplimiento de las Normas sobre Trabajo y proteger a l@s trabajador@s en el ejercicio de su profesión (también se expresaba así la Ley del año 62 de Inspección de Trabajo). En la nueva Ley no aparece éste objetivo como tal.



12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

Cuáles son las funciones de la Inspección de Trabajo.

El eje de la Inspección de Trabajo son sin lugar a dudas l@s Inspector@s y Subinspector@s de Trabajo (antigu@s Controlador@s). Normalmente, es a ell@s a quien se acude para solicitar su intervención, la cual, no es obligatoria más que cuando se cumplan determinados requisitos.

• Funciones de l@s Inspector@s de Trabajo.

Vigilar y exigir que se cumplan las Normas y el contenido normativo de los Convenios Colectivos. (Art. 3.1 de la Ley 42 / 97).

Quizá sea ésta la función principal de la Inspección de Trabajo junto con las facultades en el Procedimiento Sancionador.

Es de esperar que cuando la Ley se refiere al contenido normativo de los Convenios signifique que éstos tienen un carác-

ter normativo y en tanto que tal, también son auténticas Normas Jurídicas y en consecuencia, la Inspección de Trabajo debe vigilar y exigir su cumplimiento.

Si la Ley citara el contenido normativo del Convenio en contraposición al contenido obligatorio del mismo y éste quedara excluido de la función inspectora, en principio, esto sería contrario a lo dispuesto en el Art. 27 del Convenio 81 de la O.I.T. que no distingue ambos aspectos, es decir, la intervención de la Inspección de Trabajo sería so-

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

bre el contenido total del Convenio Colectivo (cláusulas normativas y cláusula obligacionales), en caso contrario, se presentarían numerosos problemas, ya que todavía no se ha definido legalmente aún qué son cláusulas normativas; aunque en la resolución de los casos concretos, la jurisprudencia y doctrina han declarado que:

Son normativas: las que regulan las relaciones económicas (ejemplo. revisión salarial), las de jornada, descanso (festividades añadidas a las establecidas legalmente),

productividad, rendimiento, vacaciones, ayudas a trabajador@s en Incapacidad Temporal o con hij@s deficientes, las que crean comedores de empresa.

Son obligacionales: las que regulan la paz laboral, las de carácter sindical (participación de un sindicato en una comisión creada en Convenio); las de compromiso de acudir antes a la comisión paritaria que al Juzgado de lo Social; el plan de jubilaciones; el control por representantes de l@s trabajador@s de horas extraordinarias mensuales, etc.



Eso sí, finalizado el período de vigencia del Convenio Colectivo, la Inspección de Trabajo no podría intervenir respecto de las cláusulas obligacionales, pues éstas pierden vigencia hasta que no se negocia uno nuevo.

Ese control y vigilancia comprende el ámbito de:

- a)** Las relaciones de trabajo (individuales y colectivas) así como las sindicales.
 - b)** Prevención de riesgos de trabajo (incluidas las Normas de carácter Técnico - Jurídicas). Sin embargo, no es competencia de la Inspección de Trabajo la seguridad en las minas y en las canteras que corresponde al Ministerio de Industria o a quien tenga la competencia en la Comunidad Autónoma correspondiente.
 - c)** Seguridad Social (inscripción, afiliación altas y bajas de l@s trabajador@s; cotización y recaudación de cuotas), también se extiende a la obtención y disfrute de las prestaciones de la Seguridad Social (Incapacidad Temporal, paro, etc.), inclusive a las mejoras voluntarias (por ejemplo,
- complementos en caso de baja) y a los sistemas complementarios establecidos en Convenio Colectivo (véase planes de pensiones u otros, previstos en Convenio Colectivo); asimismo, pueden hacerlo respecto de las empresas que colaboran en la gestión de prestaciones de la Seguridad Social (por ejemplo, aquellas que tienen facultad para otorgar la prestación por baja en Incapacidad Temporal) y de otras entidades.
- d)** Empleo y migraciones (colocación, empleo, protección por desempleo, emigración, trabajo de extranjero@s, formación profesional, empresas de trabajo temporal y agencias de colocación). Respecto de la formación profesional, la Comunidad Autónoma del País Vasco tiene competencia legislativa y de ejecución en enseñanza con lo que podría establecer un sistema de control diferente, inclusive encargar a funcionari@s diferentes de l@s Inspector@s de Trabajo (que dependen, orgánicamente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) para efectuar la labor de vigilancia en ese ámbito según lo recono-

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

ce la Disposición Adicional 6ª de la Ley 42 / 97.

Son también funciones de l@s Inspector@s de Trabajo:

Asistencia técnica

Facilitando información técnica tanto a empresari@s como a trabajador@s. Es este un aspecto que se suele utilizar muy poco y que l@s trabajador@s tienen al alcance, pudiendo servirles para aclaración y solución de problemas que se presentan continuamente, temas de producción, rendimiento, seguridad de maquinarias, andamios, cuestiones de análisis económico relacionadas con asuntos de los que l@s Inspector@s son competentes, etc., máxime teniendo en cuenta de que los Inspector@s pueden valerse de Técnico@s especializad@s en las materias concretas en caso de necesidad.

Esa asistencia técnica se la puede proporcionar la Inspección de Trabajo, también a la Seguridad Social, a otros Órganos de la Administración, así como a l@s Jueces y Tribunales.

Funciones de arbitraje, conciliación y mediación.

Ya el Art. 9 del Real Decreto Legislativo Ley 17 / 77, de 4 de Marzo, les reconocía expresamente la función de mediación a la Inspección de Trabajo en caso de huelga hasta la solución del conflicto.

En la mediación es preciso que haya acuerdo entre las partes para nombrar al mediador/a. Una vez nombrad@, est@ puede proponer diversas soluciones al conflicto, pero las partes no están obligadas a aceptarlas.

En el caso del arbitraje, la solución dada por el/la arbitro tiene carácter obligatorio, pues a ello se comprometen las partes cuando l@ eligen. Esta función también la pueden desarrollar l@s Inspector@s de Trabajo, pero en este caso, el/la Inspector/a elegid@ no puede ser el/la mism@ que ejerce la función inspectora sobre las empresas afectadas por el conflicto.

Nada impide que l@s Inspector@s de Trabajo actúen intentando la con-

→ ¿Cuáles son las funciones de la Inspección de Trabajo?

ciliación, pero para ello, las partes deben estar de acuerdo en su nombramiento.

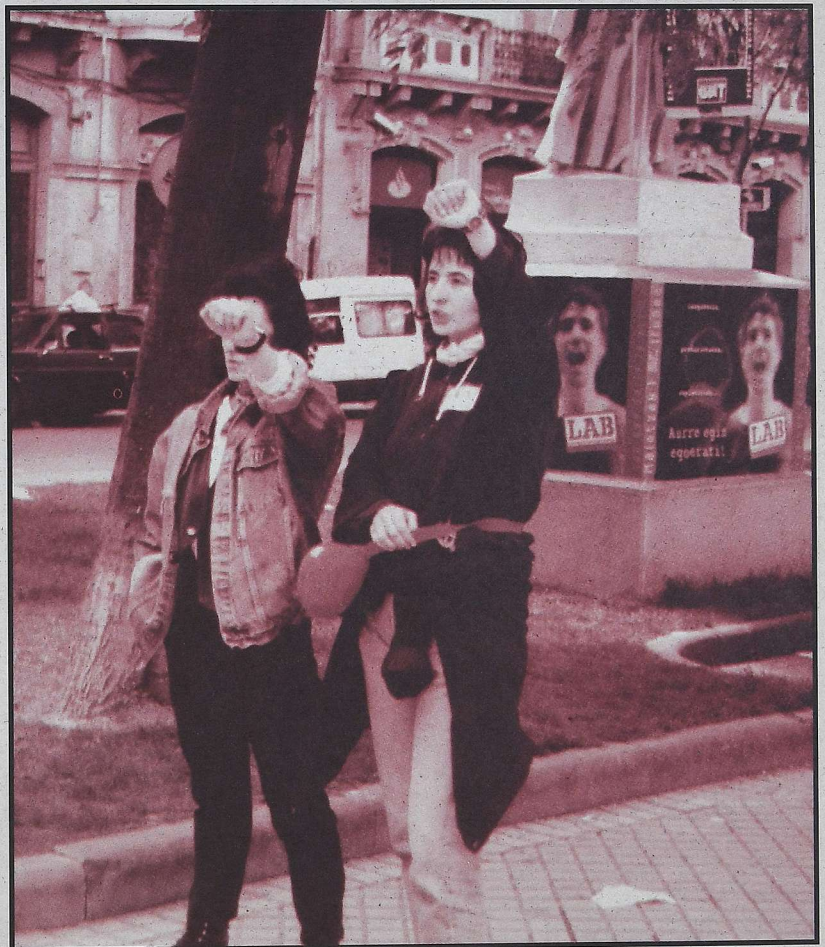
La Ley no indica que sea incompatible la función inspectora de control y vigilancia de las empresas o su cargo con las de mediación y conciliación.

En los Convenios Colectivos o Acuerdos Interconfederales Profesionales se pueden establecer Órganos de Conciliación diferentes a los legalmente existentes (por ejemplo, comisiones mixtas) y la obligatoriedad de acudir a ellos antes de formular Demanda ante los Órganos Judiciales (Art. 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral). Además lo acordado en Acto de Conciliación tiene la misma eficacia que los Convenios.

Acudir a l@s Inspector@s de Trabajo para que ejerzan estas funciones en los Conflictos que se nos plantea estará en función de nuestras fuerzas y del/la Inspector/a que corresponda.

• Funciones de l@s Subinspector@s de Empleo (Controlador@s)

L@s Subinspector@s de Empleo (antigu@s Controlador@s Laborales) son funcionari@s que ejercen las funciones de apoyo, gestión y colaboración a l@s Inspector@s de Trabajo y trabajan bajo la dirección y supervisión de ést@s.



12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

Entre sus funciones concretas se encuentran la vigilancia de la aplicación de las normas sobre:

a) En empleo (contratación, bonificaciones, subvenciones, el cobro de desempleo y del subsidio).

b) Seguridad Social (inscripción, afiliación, cotización, altas, etc. y prestaciones - baja, etc.).

c) Trabajo de extranjer@s

Igualmente, se les atribuye la competencia para investigar los bienes susceptibles de embargo de l@s deudor@s o responsables, cuando lo digan las Normas Laborales, las de Seguridad Social, emigración y empleo. Esta función, tal como lo expresa la Ley puede ser amplísima.

También les corresponde la función de asesoramiento de empresas y trabajador@s en el cumplimiento de sus obligaciones.

• OSALAN.

Por Ley 7/96, de 21 de Diciembre del País Vasco, se crea OSALAN (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales). Atribuyendo esta Ley a sus servicios las funciones de Inspección y propuesta de sanción del Procedimiento Sancionador previsto en la legislación sobre infracciones y sanciones en el Orden Social, haciéndola extensible al ámbito de las Cooperativas y de las Administraciones Públicas vascas.

También se les aplicará la legislación sobre Seguridad e Higiene y Salud Laborales de l@s trabajador@s por cuenta ajena, a las Cooperativas de trabajo asociado respecto de sus soci@s trabajador@s, a las demás Cooperativas en relación a sus soci@s de trabajo y a l@s emplead@s públic@s de las Administraciones Públicas vascas (entendiéndose por tal, también a los Ayuntamientos).

Cuándo interviene la Inspección de Trabajo.



La Inspección de Trabajo puede actuar por decisión propia, por órdenes superiores, porque otros Órganos se lo han pedido o porque han recibido una Denuncia. Quizá el caso más frecuente sea éste, aunque la Inspección también suele intervenir, a veces, según planes predeterminados, en sectores concretos de la producción, centros de trabajo de algunas zonas, etc., sin necesidad de denuncia alguna.

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

La denuncia.

Este es el modo habitual de l@s trabajador@s que suelen presentar sus quejas ante la Inspección de Trabajo. La Denuncia puede plantearla cualquiera, es pública, pero no tod@ el/la que la interpone tiene la condición de interesado@, condición necesaria para poder recibir Informes y Resoluciones en ciertos casos (no en fase de investigación).

En caso de urgencia (huelga, riesgo inminente de accidentes, etc.), la Denuncia puede ser verbal. En la medida que se pueda, es conveniente utilizar la forma escrita para que conste su presentación en el Registro de la Inspección. Los requisitos mínimos que deben constar en el Escrito de Denuncia son:



12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

- 1) Nombre y Apellidos, D.N.I. y dirección de la persona interesada o de quien la presente.
- 2) Hechos, razones y la petición que se concrete, con claridad.
- 3) Lugar, fecha y firma de la persona solicitante.
- 4) En el Escrito debe constar que se dirige a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En las oficinas de la Inspección de Trabajo suele haber impresos para plantear la Denuncia. En anexo se adjunta un modelo, aunque antes de hacerlo es recomendable acudir a l@s asesor@s y abogad@s del sindicato para recibir una orientación.

En cuanto al idioma a utilizar, se reconoce el derecho a formular en euskera, pero la Ley 30 / 92 (Art. 36.1.) establece (¡ qué raro ¡) que, cuando se trate de la Administración General del Estado y existieran discrepancias en cuanto a su utilización, el Procedimiento habrá de tramitarse en castellano. No obstante, los documentos podrán solicitarse en la lengua elegida por l@s interesad@s. Aquí, como en la Administración de Justicia y en otras, la presión que se ejerza, será el único modo de conseguir que el Procedimiento, cuando así se solicite, sea íntegramente en euskera.

Dónde pueden

intervenir.



La Inspección puede ejercer su labor de vigilancia en todos los lugares en los que se ejecute la prestación laboral (con las excepciones que luego se indicarán) y en concreto: en los Centros de Trabajo de empresas privadas y públicas; también en la Administración Pública (Ayuntamientos, Diputaciones, otros Depar-

tamentos) en lo referente al personal laboral (en las Administraciones Públicas Vascas, también respecto de l@s Funcionari@s); en los barcos (mercantes y pesca), aviones civiles, trenes, vehículos de transporte en general; puertos, aeropuertos; puntos de salida, escala y destino en referencia a la emigración e inmigración

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

interior; en las Cooperativas en cuanto a su constitución y funcionamiento y en lo que se refiere a las normas sociales que afectan a l@s soci@s trabajador@s o soci@s de trabajo y respecto de las sociedades anónimas laborales lo relativo a su calificación como tales, es decir, si son realmente o no sociedades anónimas laborales.

También puede hacerlo cuando el/la empresario@ es una persona individual y no una sociedad. No obstante, en este caso, según cuál sea el Centro de Trabajo, por ejemplo, si es una vivienda privada, deberá cumplir el requisito de aceptación expresa del/la dueñ@ o necesitará una orden judicial para entrar en él, en caso de que aquél o aquella se oponga.

Cuándo y dónde no puede o no debe intervenir.

La Inspección de Trabajo no está obligada a tramitar todas las Denuncias que se presenten, por ejemplo, las anónimas o cuando no sean materia de su competencia o carezcan de fundamento. Tampoco lo hará cuando esté interviniendo un Órgano Jurisdiccional (ejemplo, en el caso de que se haya formulado Demanda ante el Juzgado de lo Social) salvo que éste, de acuerdo con la Ley, se lo exija.

La Ley, a veces, atribuye la competencia de vigilancia a otros Órganos, por ejemplo, en materia de seguridad de minas y canteras, o cuando se trata de las condiciones de trabajo de los funcionari@s públic@s (con excepción de lo dicho anteriormente para l@s Funcionari@s Públic@s de las



12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

Administraciones Vascas) o también en centros militares e industrias relacionadas con la Defensa que así lo haya declarado expresamente el Consejo de Ministros; o en centros diplomáticos.

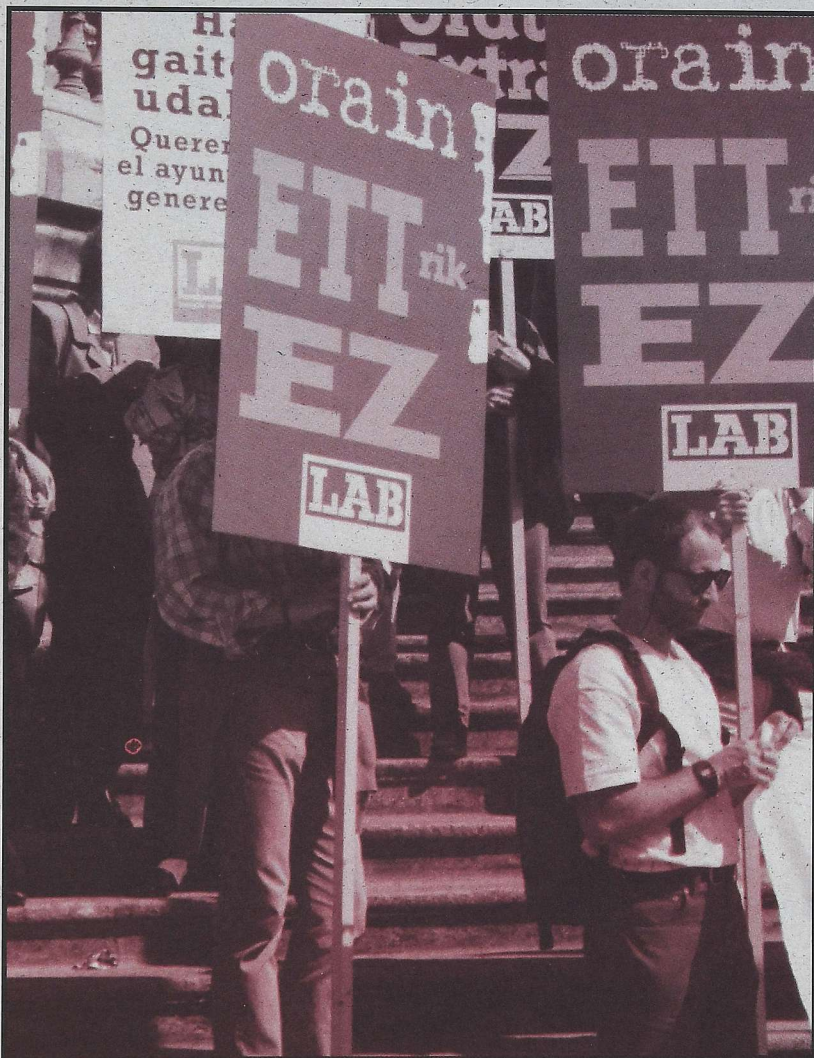
Otras veces se exigen unos requisitos especiales, como en el caso de las infracciones cometidas en viviendas particulares (caso de las empleadas de hogar, Art. 11 del Real Decreto 1424 / 85) pues para entrar es necesaria la autorización expresa del dueño/dueña o haber obtenido la autorización judicial.

El/la Inspector/a o Subinspector/a no deberá participar en ningún Pro-

cedimiento en el que tenga un interés personal directo, o donde participen parientes consanguíneos hasta cuarto grado (ejemplo, un/a prim@) o afines hasta segundo grado (por ejemplo, cuñad@), aunque dichos parientes sean l@s asesor@s de l@s interesad@s; o sean amig@s íntim@s o manifiestamente enemig@s o haber servido a la empresa o sociedad durante los dos últimos años.

Tampoco puede actuar si participa en una sociedad o actividad que afecte a sus funciones en la provincia o territorio histórico. En estos casos, deberá de abstenerse de intervenir o en su defecto, procederá su recusación.

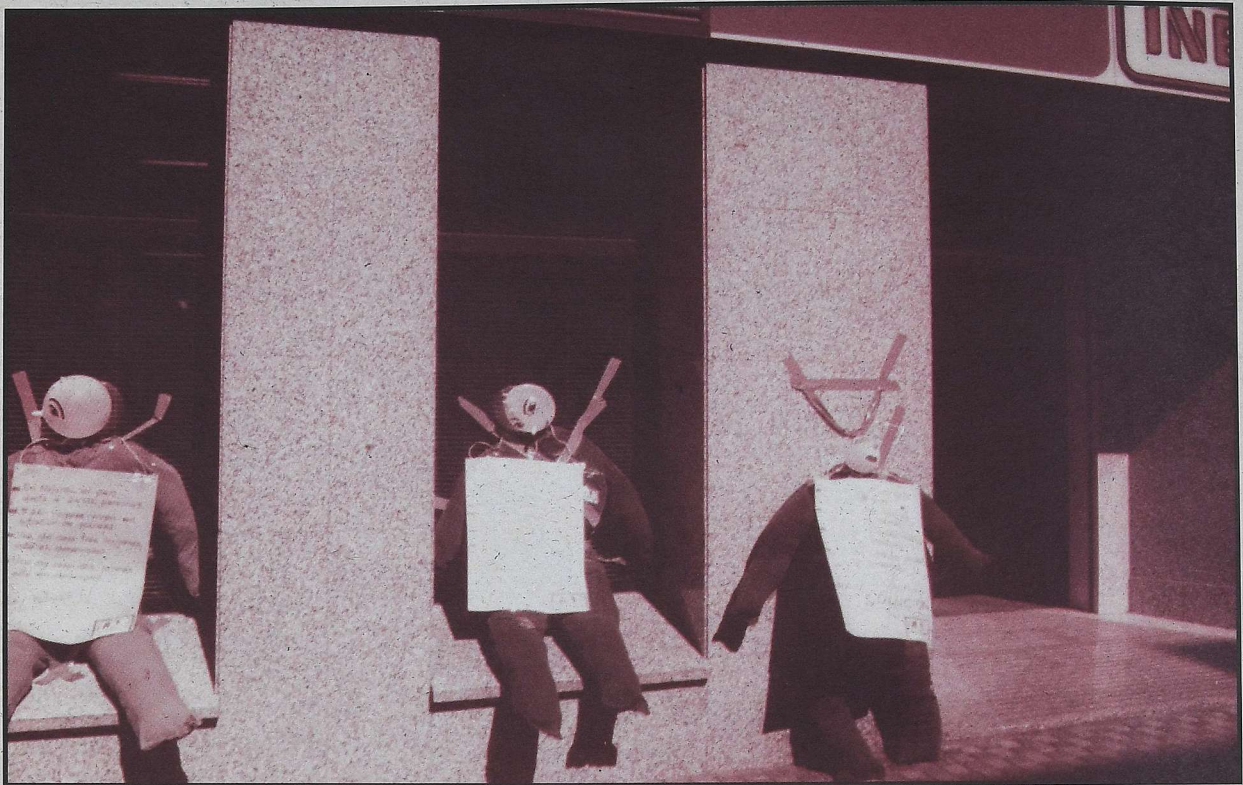
Cómo interviene la Inspección de Trabajo.



En primer lugar, l@s Inspector@s y Subinspector@s están obligad@s a considerar confidencial cualquier queja y también la identidad de quien denuncia sobre los incumplimientos legales y a guardar secreto de los datos que obtenga, salvo en los casos de delito, fraude y deber de colaboración con otras Administraciones.

En segundo lugar, es preciso tener en cuenta de que son considerados autoridad l@s primer@s y agentes de la autoridad l@s segund@s. Ello implica que pueden exigir, en el ámbito de sus competencias, la colaboración, por ejemplo, de empresari@s y trabajador@s. En el caso de no hacerlo, están facultad@s para iniciar un procedimiento sancionador e inclusive para re-

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.



querir la intervención policial (así cuando el/la empresari@ impide la entrada en el Centro de Trabajo), pudiendo la obstrucción que se les oponga constituir, según su gravedad, delito (Art. 556 del Código Penal).

Por ello, según el Art. 5 de la Ley 42 / 97, pueden entrar libremente, en cualquier momento, (de día o de noche), sin previo aviso a los centros de trabajo, quedarse allí, investigar, requerir información al/la empresari@

o al personal, o pedir la identidad de l@s presentes, examinar la documentación (en el centro de trabajo, señala dicha Ley, aunque el Convenio de la OIT no manifiesta que solo sea en el centro de trabajo) que consta en libros, programas informáticos, archivos en soportes magnéticos, contabilidad, documentos justificativos de retribuciones, en prevención de riesgos laborales, obtener copias de éstos, tomar muestras de sustancias, realizar mediciones, ob-

tener fotografías, videos, levantar croquis y planos, etc.

Todas estas actuaciones pueden ser muy importantes en casos de Expedientes de Regulación de Empleo (interviniendo la contabilidad y libros de la cuenta B cuando se conozcan) o para demostrar abono de cantidades fuera de nómina o también para investigar accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y la relación entre sustancias utilizadas y éstas.

Una vez en el Centro de Trabajo, deberán avisar al/la empresari@ de que se encuentran allí, salvo si fuera perjudicial para su investigación. A veces, algun@s Inspector@s avisan que van presentarse en el Centro de Trabajo, esto era una práctica habitual durante el franquismo, con lo cual, la empresa tomaba medidas para evitar la sanción. Esa práctica es contraria a la finalidad perseguida de investigar y comprobar los hechos y el/la Inspector/a que así se comporte, deberá ser denunciad@.

Además para todo ello la Inspección de Trabajo, puede exigir a l@s empresari@s y a l@s trabajador@s todo tipo de información con trascendencia en la labor inspectora.

Esta obligación afecta inclusive a los Bancos, Cajas de Ahorro o depositarios de fondos; en sus relaciones económicas con las empresas en la identificación de pagos sin que puedan oponerse amparándose en el secreto bancario (Art. 11.2 de la Ley 42 / 97).

Solo están exent@s de esta obligación de informar a l@s Inspector@s y Subinspector@s, l@s profesionales respecto a los datos confidenciales obtenidos en su función de asesoramiento y defensa en materia de prestaciones o asistencia sanitaria.

Para desarrollar su acción investigadora, la Inspección de Trabajo también puede solicitar al resto de los Órganos de la Administración, los datos que necesite, por ejemplo a Hacienda, del INSS, etc.

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

El plazo máximo del cual goza la Inspección de Trabajo en el procedimiento de investigación es de 9 meses (salvo que se interrumpa por causas imputables al/la denunciad@), no pudiendo ser superior a tres meses el período de interrupción.

Es muy posible que, de la misma forma que hay Inspector@s diligentes, os encontréis, a veces, con respuestas desentendiéndose del asunto (como comentaba un compañero Abogado del Sindicato, en el caso de l@s jóvenes contratad@s por los Bancos, a los que les obligaban trabajar a la tarde y el Inspector de turno, no consideró que estas horas fueran extraordinarias, porque las trabajaban voluntariamen-

te), o simplemente que no actúe o tarde en hacerlo. En este caso, se puede y se debe exigir la contestación por escrito y si procede, habrá que ver la conveniencia de denunciarlo ante su superior (aunque es muy probable que no obtengáis una respuesta favorable), o hacerlo públicamente. No os extrañéis de que, en ciertos casos, obtengáis respuestas negativas, porque como se dice en la introducción, l@s Inspector@s son personas que además de tener una ideología como todo el mundo, están sujet@s a presiones de l@s empresari@s, de las amistades, etc. En estas situaciones, el dar a entender con firmeza que no se va a transigir en ningún momento puede ser clave.

Cuál es el resultado de la actividad inspectora.



Ante la comprobación por parte de la Inspección de Trabajo de los incumplimientos de las Normas puede tomar diversas medidas: desde simplemente advertir al que sea responsable (esto si no existen perjuicios directos para l@s trabajador@s), hasta ordenar la paralización de los trabajos que supongan un riesgo grave para l@s trabaja-

dor@s (la Ley dice a veces grave, otras grave e inminente y el Convenio de la O.I.T., riesgo serio).

Entre estas medidas hay otras como requerimientos para que se adopten medidas en plazos determinados; iniciar un Procedimiento Sancionador levantando Actas de Infracción, o de liquidación cuando se deba

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

dinero a la Seguridad Social; instar al Órgano competente (generalmente la Dirección Provincial del INSS) la declaración del recargo de prestaciones del 30% al 50% por falta de medidas de seguridad; comunicar al Organismo que proceda que se están incumpliendo las normas de aplicación de ayudas y subvenciones de fomento de empleo, formación profesio-

nal, etc. y proponer a su respectivo Jefe formalizar demandas de oficio ante la Jurisdicción Social, entre otras.

En todo caso, el/la Inspector/a o Subinspector/a debe dejar constancia de su actuación en el Libro de Visitas, que obligatoriamente cada empresa debe poseer o extendiendo la correspondiente Diligencia.

Especial importancia tiene la participación de la Inspección de Trabajo en el Procedimiento Sancionador, en los accidentes de trabajo, en los Expedientes de Regulación de Empleo, en las reclamaciones de clasificación profesional y en el denominado procedimiento judicial de oficio.

• Procedimiento Sancionador.

L@s Inspector@s de Trabajo y Subinspector@s de Empleo levantarán Actas de Infracción, una vez comprobados los hechos (las de l@s Subinspector@s no necesitarán la supervisión de l@s Inspector@s cuando la sanción no supere las 50.000 Ptas.), actas que inician el Procedimiento Sancionador.



Dicho Procedimiento finaliza con la resolución del Órgano competente, pudiendo recurrir el interesado en el plazo de un mes, ante el Órgano Superior al que la dictó. El que denunció tiene derecho a conocer del inicio o no, de la instrucción del Expediente, no así de las investigaciones que realiza la Inspección. Sí se tiene derecho a recurrir las resoluciones en este Procedimiento cuando es afectado por el mismo y se ha comparecido con antelación a la resolución.

Respecto de las Actas de Liquidación por deudas a la Seguridad Social l@s trabajador@s afectad@s tienen derecho a conocerlas y a recurrirlas si no están de acuerdo con los períodos y las bases de cotización reflejadas en el Acta. La notificación de las Actas cuando es afectado un colectivo se hará al Comité de Empresa o en su defecto al primero que corresponda por orden alfabético. El Recurso se formulará en el plazo de un mes ante el Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

La Comunidad Autónoma del País Vasco, tiene competencia para instruir y resolver las infracciones que se cometan en solo determinados casos de materia de Seguridad Social (generalmente, faltas leves y graves , en algún caso las muy graves), de prestaciones por desempleo y del Libro de Matrícula del personal (Sentencia del Tribunal Constitucional 195 / 96, de 28 de Noviembre).

• Accidentes de trabajo.

Cuando existe riesgo de accidentes laborales, l@s Inspector@s pueden ordenar la paralización inmediata cuando el riesgo sea grave e inminente (también lo pueden hacer el 75% de l@s Representantes de l@s Trabajador@s en procesos discontinuos y el 100% cuando los procesos son continuos - Art. 19 del Estatuto de los Trabajadores -). El/la Inspector/a debe comunicar al/la empresari@ por escrito la orden de paralización, así como a la autoridad laboral. Aunque la empresa puede impugnar esta orden en el plazo de 3 días, la misma, ha de ser cumplida obligatoriamente.

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

En los accidentes de trabajo, la Inspección de Trabajo debe de investigar y emitir Informe preceptivamente cuando sean graves, muy graves y mortales, no siendo obligatorio en los accidentes leves, aunque puede hacerlo según las características del mismo (número de afectad@s, etc.). Ese informe es obligatorio en los juicios sobre accidentes de trabajo que se celebran en la jurisdicción social y su carencia puede implicar la nulidad de actuaciones en dicho proceso.

Normalmente, la Inspección de Trabajo en la investigación de estos accidentes recibe el apoyo técnico de los Institutos de Seguridad e Higiene en el Trabajo (hoy OSA-LAN en la Comunidad Autónoma del País Vasco y el Instituto Navarro de Salud Laboral en la Comunidad Foral Navarra).

Los Informes que emite la Inspección, aunque no son vinculantes, tienen un valor de convicción para el Juzgador y son sumamente importantes porque de un accidente de trabajo se pueden derivar varios procesos diferentes: los referentes a pres-

taciones de Seguridad Social ante los Juzgados de lo Social (invalidez, incapacidad temporal, etc.), los de responsabilidad penal y civil del/la empresario@ y el de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad en el que, además corresponde a la Inspección la propuesta del porcentaje de recargo que habrá de aplicarse. Otro tanto ocurre en las enfermedades profesionales.

La empresa tiene, además, la obligación de declarar todos los accidentes de trabajo a la entidad aseguradora y a l@s trabajador@s afectad@s, mediante parte de accidente cuando este supone como mínimo un día de ausencia al trabajo, además del día del accidente (en este caso es preciso dar de baja médica) y mediante una relación mensual de accidentes cuando esto no impide que el/la trabajador/a se reincorpore al trabajo a lo largo del día siguiente a cuando se produjo. Esta última ha de proporcionarse al trabajador/a o a su representante. En caso de no hacerlo, la empresa puede ser sancionada con multa de 50.000 Ptas. a 5.000.000 Ptas.

Respecto de l@s minusválid@s, es preceptiva la autorización de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando el Equipo Multiprofesional de los Centros Especiales de Empleo tengan un Plan de Adecuación de las Normas de Seguridad previstas en la legislación.

Especial importancia, hay que darle a la posibilidad que tiene la Inspección de Trabajo de intervenir en las ejecuciones de construcción pública o privada respectiva al Plan de Seguridad e Higiene en el trabajo que debe constar en el Proyecto de Obras. Este Plan que puede ser extensivo a todo tipos de obra, por el momento, sólo afecta a las empresas cuyo presupuesto global sea de 100 millones de pesetas (en todas sus fases) a las que emplean a 50 o más trabajador@s (en el momento de mayor utilización simultánea de mano de obra) y las obras de túneles, galerías, conducciones subterráneas y presas o en cualquier otra, en las que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estime la existencia de un riesgo especial en su realización.

• Expedientes de Regulación de Empleo.

La Inspección de Trabajo debe emitir Informe en el plazo de 10 días desde que la Administración que recibe la notificación del Expediente, cuando la empresa es de más de 50 trabajador@s y en 5 días si es de menos. Curiosamente, se considera obligatorio el requerimiento de la Administración a la Inspección para que ésta emita Informe, pero no que ésta lo emita, aunque puede incurrir en responsabilidad si no lo hace.

El/la Inspector/a suele convocar a la empresa y a l@s trabajador@s, por lo que raramente el Informe se elabora en 10 días, a pesar de que se exija que el mismo esté terminado antes de finalizar el período de consultas entre trabajador@s y empresa-ri@s.

El Informe es el resultado final de esas reuniones y de la investigación del Inspector/a. En estos momentos se muestra la transcendencia de las competencias de la Inspección de Trabajo respecto a la posibilidad de comprobar Libros, docu-

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

mentación, datos informáticos, etc. para analizar si existe fraude. El grado de firmeza de l@s trabajador@s en el proceso juega un papel decisivo.

Ni qué decir tiene que el Informe es sumamente importante en la Resolución final del Expediente y evidentemente, debe versar sobre la existencia de las razones que motivan el Expediente.

•Clasificación profesional.

Cuando en una empresa no están clasificadas correctamente según el Convenio u otra Norma, en su categoría laboral las funciones que se realizan en un determinado puesto de trabajo, el/la trabajador/a implicad@ puede reclamarlo según el Procedimiento establecido en los Convenios o (si existe) en el Reglamento de Régimen Interno. En el caso de que no exista ese procedimiento puede acudir al Juzgado de lo Social solicitando dicha adecuación. Es el procedimiento de clasificación

profesional previsto en el Art. 137 de la Ley de Procedimiento Laboral.

En este procedimiento, una vez planteada la Demanda, el Juzgado debe recabar el Informe de la Inspección de Trabajo, sin el cual se puede anular inclusive la Sentencia, salvo que se demostrara imposibilidad de emitir dicho Informe.

La Inspección de Trabajo deberá investigar personalmente en el puesto de trabajo las funciones que se realizan, estudiar la normativa aplicable y no emitir el Informe elaborado tan solo, como a veces ocurre, basándose en las declaraciones del Jefe (esto no sería un Informe de la Inspección, sino del Jefe). Por ello, es preciso estar atent@s cuando se plantea una reclamación de ese tipo y exigir al Inspector/a actuante la comprobación personal de las funciones, porque puede ocurrir lo anteriormente dicho y que algún Juez lo considere suficiente (lo cual ocurre).

En las reclamaciones de ascenso de categoría o de cantidades por diferencias salariales entre la categoría que se ostenta y en la que realmente se trabaja, también es conveniente el Informe de Inspección de Trabajo, aunque en este caso no está obligado a elaborarlo.

Por ello, a veces, se solicita a ésta que emita Informe, antes de plantear la demanda, aunque se niegue alegando que se vaya al Juzgado. En su función de asesoramiento, se debe exigir que cumpla con dicha función aunque si mantiene dicha actitud inicial, habrá que estar atent@s a cómo lo elabora.

• **El Procedimiento de oficio (Art. 146 y ss. de la).**

Este procedimiento surge, en principio, para obligar a la empresa, al cumplimiento de determinados preceptos legales: conceder vacaciones, abonar las pagas extras, dar de alta en la Seguridad Social, etc.

En el Procedimiento de Oficio, la Administración que corresponda puede demandar a las empresas y trabajador@s en los casos siguientes:

I.- Cuando de las Actas de infracción se deriva perjuicios económicos para l@s trabajador@s y existe una Resolución basada en ellas que agota la vía administrativa, es decir, que ya no cabe Recurso alguno en dicha vía.

II.- Por cualquier Acta de Infracción que se haya impugnado en alegaciones y pruebas que nieguen la naturaleza laboral de la relación (por ejemplo, cuando se pretende sancionar a una empresa - a veces, al trabajador/a porque cobra el paro - cuando la Inspección comprueba que un/a Operari@ está trabajando sin habersele incluido en el régimen general y se alega que no existe relación laboral). En este caso, no bastan las alegaciones solamente, sino que es necesario aportar pruebas.

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

III.- Por Actas de infracción sobre:

- Modificaciones substanciales de trabajo (de jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, de trabajo y rendimiento y funciones en determinados casos).
- Valoración de la Normativa sobre Contratos, utilizándolos en fraude de Ley.
- Cuando se imponen condiciones inferiores a las reconocidas por Ley o Convenio.
- Cesión de trabajador@s prohibido por Ley.
- Los Actos de las empresas contrarias al respeto a la intimidad y consideración debida de l@s trabajador@s (por ejemplo, cacheos vejatorios, etc.).
- Por actuaciones discriminatorias.

Además, también puede actuar de oficio cuando la autoridad laboral aprecie dolo, coacción o abuso de derecho en los casos de acuerdo entre trabajador@s y empresari@s sobre suspensión o extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, organizativas, productivas o fuerza mayor. Es verdad, que a veces, las Delegaciones de Trabajo se enteran de la existencia de dolo cuando la composición de l@s Representantes de l@s trabajador@s es una determinada y no otra.

En este último caso y en del apartado 1), aunque l@s trabajador@s quieran, no cabe conciliación, si no se les resarce totalmente y si no pactan ante el/la Inspector/a de Trabajo que levantó las Actas de Infracción. Tampoco se suspende el Procedimiento Administrativo en estos casos.

Valor de las actas e informes de la Inspección de Trabajo.



La Ley señala que los hechos constatados por l@s Funcionari@s de la Inspección de Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción y Liquidación se presumen ciertos y la misma presunción la tienen los hechos que constan en los Informes de los procedimientos de oficio (por la propia Inspección) para inscribir empresas o para la afiliación, altas y bajas de trabajador@s en el régimen de la Seguridad Social que corresponda :

De esa presunción gozan los hechos reseñados en los Informes en los supuestos siguientes:

De los procedimientos promovidos de oficio para encuadrar a trabajador@s y empresas en el régimen de Seguridad Social que corresponda.

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

En los que inste de la Administración competente que se suspenda o cese el abono de una prestación determinada (por ejemplo, la del paro, jubilación, incapacidad permanente total, etc.) en el caso de que se compruebe que, o no correspondía cobrarla o, que no se está cumpliendo la Normativa que la regula (ejemplo, se está trabajando en los casos de paro y jubilación, o en la misma profesión para la que se concedió la invalidez permanente total).

En el caso de que inste el recargo de prestaciones por faltas de medidas de seguridad en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cuando intervenga comunicando a la Administración que compete que no se cumple en el caso de ayudas al fomento de empleo, formación profesional ocupacional y promoción social. Ejemplo, empresario que recibe subvenciones por esos conceptos y luego no cumple los requisitos legales.

No gozan de la presunción los Informes relativos a recargos o reducciones

a las primas de aseguramiento por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los de las órdenes de paralización inmediata de los trabajos por inaplicación de las Normas sobre recargos laborales y las propuestas de iniciar el Procedimiento de Oficio.

El resultado de presumir cierto lo que las Actas e Informes expresan es que obliga a quien le afecte, en caso de desacuerdo, a demostrar lo contrario a lo dicho en esos documentos, ya sea en Juicio o en un Procedimiento Administrativo. No obstante, estos Informes y Actas no tienen valor, por sí solas, para basarse en ellos en los Recursos contra las Sentencias, ante los Tribunales Superiores porque la opinión del/la Juez está por encima de los Informes. Además es imprescindible que cumplan determinados requisitos para que tenga validez, inclusive ante los Juzgados de lo Social, esto es: que el/la Inspector/a o Subinspector/a hayan comprobado directamente los hechos o a través de documentos o declaraciones incorporadas al Acto (S.T.S. 24.6.91), que relate di-

chos hechos y que exprese las Normas que infringen. En las horas extraordinarias, para que sean eficaces las Actas es necesario que conste el registro de horas diarias y el cómputo semanal. No se le otorga presunción de certeza cuando son simples apreciaciones globales, juicios de valor o calificaciones jurídicas del propio Inspector/a. Tampoco tienen valor si solo recogen las declaraciones del@strabajador@s y de l@s empresari@s.

Las Actas de liquidación tienen carácter de liquidación provisional. De ellas se tiene que dar traslado a l@s interesad@s (empresari@s y trabajador@s) y una vez oídos estos serán definitivas cuando el Jefe de la Unidad de la Seguridad Social las confirme. Serán exigibles por la vía de apremio a partir del día siguiente a la finalización del plazo de pago, que es hasta el último día del mes siguiente al de la fecha de notificación.



12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

• A modo de conclusión.

La Inspección de Trabajo, en contra de lo que puede pensarse, tiene muchos más medios de intervención y facultades de lo que se cree. Es cierto que también se ve afectado por numerosas limitaciones y a veces por la poca valoración que de su actividad se respira en las Sentencias.

No obstante, esas facultades hay que saber utilizarlas, a veces en contra del propio Inspector/a que, como se ha dicho, está actuando bajo una ideología concreta y bajo las presiones de la patronal, la cual tiene poderosos medios para influir en sus decisiones.

Esto puede constatarse por los ciclos más o menos duraderos en los que (exactamente igual que los Juzgados de lo Social) cuando los niveles de intensidad de lucha de l@s trabajador@s han sido grandes, su actuación ha sido más acorde y consecuente contra los abusos que se sufren en los Centros de Trabajo y por contra, en otros momentos, han primado las teorías "liberalistas", o por decirlo de otra forma, las más descaradamente favorables a l@s empresari@s y todo ello bajo los argumentos de una supuesta igualdad de condiciones en el Contrato entre el/la trabajador/a y el/la empresari@.

Por ello, es fundamental la propia actitud del/la trabajador/a, en su relación con la Inspección de Trabajo.

Anexo.



12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

LEGISLACION APLICABLE:

- 1.- Convenio nº 81 de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.) de 11.7.47.
- 2.- Convenio nº 129 de la O.I.T., ratificado por España, el 11.3.71.
- 3.- Constitución Española, de 27.12.1.978
- 4.- Ley 42 / 97, de 14 de Noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 5.- Ley 8 / 80, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores
- 6.- Ley 31/ 95, de 8 de Noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.
- 7.- Ley 30 / 92, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas (PAC).
- 8.- Ley 8/ 88, de 7 de Abril, sobre infracciones y sanciones.
- 9.- Ley 3 / 87, de 2 de Abril, General de Cooperativas
- 10.- Ley 39 / 1.962, de 21 de Julio , de Ordenación de la Inspección de Trabajo
- 11.- Real Decreto Ley 7 / 96.
- 12.- Real Decreto Ley 17 / 77, de 4 de Marzo, sobre relaciones de trabajo
- 13.- Real Decreto Legislativo 2 / 95, de 7 de Abril. Ley de Procedimiento Laboral.
- 14.- Real Decreto Legislativo 1 / 94, de 20 de Junio. Ley General de Seguridad Social.
- 15.- Real Decreto nº 396 / 96, de 1 de Marzo. Reglamento sobre imposición de sanciones.
- 16.- Real Decreto 1888 / 96, de 2 de Agosto, Estructura orgánica del Ministerio de Asuntos Sociales.
- 16.- Real Decreto 1993 / 95. Reglamento de colaboración de Mutuas de Accidentes de Trabajo y E.P.
- 17.- Real Decreto 1561 / 95, de 21 de Septiembre sobre Jornada laboral.
- 18.- Real Decreto 1667 / 86, Cometido y atribuciones de los Controladores laborales.
- 19.- Real Decreto 2205 / 80, 13 de Junio, Trabajo del personal civil en establecimientos militares.
- 20.- Decreto 2065 / 64, de 30 de Mayo, Ley General de Seguridad Social.
- 21.- Decreto 2122 / 71, de 23 de Julio, Reglamento de Servicio de la Inspección de Trabajo.
- 22.- Orden 12.2.98.
- 23.- Orden 17.1.91, Consulta a las organizaciones sindicales más representativas sobre el Programa de Actuación de la Inspección de Trabajo.
- 24.- Orden 9.5.74.
- 25.- Resolución de 18.2.98, regula el modelo y requisitos del Libro de Visitas.

MODELO DE DENUNCIA. A LA INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

D. (1) , mayor de edad, con D.N.I. nº y con domicilio en
..... (Distrito postal) , (Población) , C/ , ante la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social, EXPONGO:

Que, mediante el presente escrito, interpongo DENUNCIA contra (empresa) con domicilio en (Dis-
trito Postal) , (Población) , C/ , dedicada a (ejemplo, metal, construc-
ción, comercio, limpieza, Hostelería, etc.) , con nº de inscripción en la Seguridad Social (2) , Denuncia que
baso en los siguientes:

HECHOS:

PRIMERO.- Que presto mis servicios para dicha empresa desde el (antigüedad) , con la categoría de
..... , el salario de Ptas. al mes, siendo mi horario de (ejemplo, de 8 Horas
a 13 Horas y de 14 Horas a 17 Horas de Lunes a Viernes) . Mi nº de afiliación a la Seguridad Social es el

SEGUNDO.- Que el empresario desde el mes de Marzo me está abonando con retraso los salarios y ni siquiera me ha pa-
gado el mes de Mayo.

TERCERO.- Que soy Oficial de 2ª Tornero y, sin embargo, desde el 15 de Enero del presente año, estoy realizando las fun-
ciones de Oficial de 1ª al haber sustituido al operario que trabajaba en la máquina X (trabajo considerado como de Oficial
de 1ª) y a pesar de ello, no me abonan el salario de Oficial de 1ª.

CUARTO.- Por otra parte, el empresario no me proporciona ni gafas, ni botas de seguridad, debiendo utilizar mi propio cal-
zado.

QUINTO.- Asimismo, preténde que trabaje dos horas más cada día y yo me niego, porque, además, no quiere proporcio-
narme el parte de trabajo diario con el que puedo acreditar dicho hecho y en caso de no abono, no podría reclamarlo.

SEXTO.- El mes de Junio tampoco ha ingresado la cotización correspondiente a mi salario.

Por lo expuesto,

SOLICITO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL que, habiendo por recibido este escrito con sus copias
(3) , se sirva admitirlo, tenga por interpuesto DENUNCIA por los hechos que anteriormente se expresan y, tras los trámites
de rigor, gire visita al Centro, compruebe los mismos y resuelva extender Acta de Infracción y de Liquidación; sin perjuicio
de cualquier otra actuación que estime oportuna.

En Bilbao, a de de mil novecientos noventa y

12. Inspección de trabajo y Seguridad Social.

DIRECCIONES UTILES

ARABA:

- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**
C/ General Alava nº 10
01005 VITORIA - GASTEIZ
(945) 14 22 20
Fax (945) 13 58 58

BIZKAIA:

- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**
C/ Gran Vía nº 50
48011 BILBAO
(94) 4 42 38 00
Fax (94) 4 41 58 00

GIPUZKOA:

- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**
C/ Podabines nº 1
20010 DONOSTIA - SAN SEBASTIAN
(943) 45 80 00
Fax (943) 45 96 10

NAFARROA:

- **Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**
C/ Monasterio de Cilveti nº 4
31011 IRUÑA
(948) 26 17 50
Fax (943) 17 14 46