

ESTUDIO ECONÓMICO DE LA INSTITUCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y DE LA INFRACCIÓN POR OBSTRUCCIÓN



Universidad
Zaragoza

Universidad de Zaragoza

Alumno: Guillermo Izquierdo Provincial

Tutora: María Amor Diez-Ticio Duce

INDICE

Abreviaturas	4
Introducción	5
Capítulo 1: contexto histórico	6
Capítulo 2: Composición del funcionariado de la ITSS	8
2.1 Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y sus competencias	9
2.1.1. Vigilancia y control de la legislación social	10
2.1.2. Asistencia técnica	10
2.1.3. Conciliación, Mediación y Arbitraje	10
2.2. Subinspectores Laborales	11
2.3. Derechos y deberes de los funcionarios de la ITSS	13
2.4. Facultades de los funcionarios de la ITSS	14
Capítulo 3: Actuación y funcionamiento de la ITSS	15
3.1. Ámbito de actuación de la ITSS	15
3.2. Inicio de la actividad inspectora	16
3.3. Modalidades de actuación de la ITSS	17
3.3.1. Visitas a centros de trabajo	18
3.3.2. Requerimientos	20
3.3.3. Expedientes administrativos	21
3.4. Duración de la actuación inspectora	21
Capítulo 4: Obstrucción a la actividad inspectora	22
4.1. Análisis de jurisprudencia	25
Capítulo 5: Resultado de la actividad inspectora	31

5.1. Procedimiento sancionador	33
Capítulo 6: Análisis de los recursos de la ITSS	33
6.1. Número de funcionarios	33
6.2. Actividades e investigaciones realizadas	36
Conclusiones	39
Bibliografía	41

ABREVIATURAS

EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 de abril)
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LIT	Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Ley 23/2015, de 21 de julio)
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
RD	Real Decreto
CCAA	Comunidades Autónomas

INTRODUCCIÓN

Ante el final de mi carrera en Derecho y la gran curiosidad y el interés que me despierta la figura de la Inspección de Trabajo como principal medio de protección de los derechos laborales de trabajadores, decido elegir este tema para realizar mi trabajo final de grado. Se trata de un estudio de la figura de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y conocer cómo opera en la actualidad.

Para ello se comienza por un estudio de sus inicios como institución defensora de los derechos de los trabajadores y la evolución de la legislación con la que contó para desarrollar esa protección. A continuación se estudia cuál es su composición y las facultades y deberes que ostentan sus representantes. Más adelante se estudian materias concretas de esa figura como son su ámbito de actuación, sus formas de iniciación o sus modalidades de actuación. En el cuarto capítulo se estudia de forma directa la infracción por obstrucción, llevando a cabo para ello un estudio de jurisprudencia muy preciso. Después se estudia de manera muy superficial la finalización del proceso así como el procedimiento sancionador con el objetivo de aportar coherencia al estudio de la figura de la ITSS y del proceso completo que realiza. En el capítulo final se estudian los recursos con los que cuenta la ITSS así como las actividades realizadas.

Este trabajo tiene como principal objetivo comprender y conocer, por un lado, de manera general la institución de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y del proceso que realiza, y por otro lado, de manera particular la infracción por obstrucción mediante el estudio de jurisprudencia actual así como los recursos humanos y actividades e investigaciones con los que trabaja dicha institución.

Capítulo 1: Contexto histórico

El origen de la inspección de trabajo como institución la encontramos en el Real Decreto de 1 de marzo de 1906, gracias al cual se consiguió instaurar una inspección de trabajo con entidad orgánica propia; El principal logro conseguido fue la promulgación del Reglamento para el servicio de Inspección de Trabajo, ya que ninguna de las normas laborales anteriores consiguieron consolidarse. Este RD tuvo un predecesor realmente importante que permitió su promulgación y sin el cual lo más probable es que hubiéramos tenido que esperar unos cuantos años más antes de conseguir instaurar la figura de inspección de trabajo; este predecesor fue el Real Decreto de 23 de abril de 1903 por el que se crea el Instituto de Reformas Sociales con el objetivo principal de desarrollar de forma gradual y sistemática la legislación social y conseguir con ello una mejora real de las condiciones laborales de la clase obrera¹.

Antes de que llegara el RD de 1 de marzo de 1906 hubo varios intentos de crear una figura similar a la inspección de trabajo que protegiera a los obreros. Cronológicamente las leyes son las siguientes:

-Proyecto de Ley de Ministro de Fomento, Manuel Alonso Martínez , de 8 de octubre de 1855, relativo al ejercicio, policía, jurisdicción e inspección de la industria manufacturera. Con él se estableció una primera aproximación a la figura de los inspectores cuya principal función era hacer cumplir lo que en la ley se exponía, dotándoles para ello facultades de investigación e inspección en las fábricas.

-Ley de Minas de 1859 y Decreto de 29 de diciembre de 1868, donde se pedía al Gobierno que se creara una policía minera y se les asignaran deberes y facultades con el objetivo de velar por la salud y seguridad de los obreros.

-Ley de 24 de julio de 1873 (Ley Benot), en el que se preveía la creación de un órgano de inspección laboral, los Jurados Mixtos, orientado a controlar la actividad laboral en los talleres manufactureros, y la dotación de una serie de deberes y facultades para permitir dicha labor. Sin embargo, esos Jurados Mixtos nunca llegaron a crearse² (

¹ Véase DÍAZ AZNARTE, M.A., “*La Inspección de Trabajo en el Estatuto de Autonomía para Andalucía*”, 2009, cit. pg. 364-366

² Véase ESPUNY TOMÁS, “*Los orígenes de la Inspección de Trabajo en España*” (1906-2006). Cit. pg. 2

-*Ley de 13 de marzo de 1900, artículos 7 y 14*, sobre condiciones de trabajo de mujeres y niños, donde las Juntas Provinciales y Locales de Reformas Sociales tenían encomendadas las funciones de inspección y de asegurarse de que se cumplían las condiciones de salud e higiene. Posteriormente se ampliaron las actividades y deberes que estas dos figuras debían realizar, aumentando para ello sus competencias y facultades.

-Como ya se ha mencionado, el predecesor más directo e influyente fue el *RD de 23 de abril de 1903*, el cual pretendía crear un órgano administrativo que preparara la legislación laboral, así como su inspección, buscando el beneficio de las clases obreras.

Así, nace el ya mencionado RD de 1 de marzo de 1906. Su estructura constaba de una Inspección central y una unidad constituida por Inspectores regionales y provinciales, los cuales fueron equiparados a los funcionarios administrativos y dependientes del Instituto de Reformas. Las principales y más novedosas facultades que se les asignaron fue la penalización con una multa a quien obstruyera o impidiera la ejecución de su labor inspector y la posibilidad de obligar al empresario a facilitar un “Libro de Visitas” cuando el inspector lo considerase necesario. Se estableció un procedimiento de actuación ante los empresarios que partía de la persuasión, si ésta no tenía efectos se continuaba con lo que se denominaba “Acta de apercibimiento” (denunciar las infracciones observadas) y si ello tampoco satisfacía a los Inspectores podían imponer las “Actas de infracción” (multas pecuniarias).

Otro momento clave histórico de la Inspección de Trabajo fue el 20 de mayo de 1920, ya que fue el año de la creación del Ministerio de Trabajo, cuyo principal objetivo era agrupar todos los organismos de carácter social para mejorar su organización y coordinación. Y con el RD de 9 de junio de 1924, la IT pasó a ser dependiente de dicho Ministerio.

Pronto surge la necesidad de unificar la variedad de órganos inspectores que existían y ello se consigue con la *Ley 39/1962, de 21 de julio, Ordenadora de la Inspección de Trabajo*, la cual consigue integrar a todos los Inspectores de Trabajo en el Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo. En gran parte fue debido a la ratificación (1960) por España de los Convenios número 81 y el 129 de la OIT, sobre la Inspección de Trabajo en la industria y en el Comercio (1947).

El siguiente importante paso es la *Ley 30/1984, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública*, la cual busca elaborar un sistema de Inspección compatible con las Autonomías que establezca las competencias compartidas entre Estado y CCAA. La solución a la que se llegó fue la creación de dos únicos cuerpos de la función inspectora: El Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y el Cuerpo de Controladores Laborales.

Antes de llegar a la ley vigente actualmente existen dos leyes anteriores que buscan regular la Inspección de trabajo. Por un lado la *Ley de 11/1994, de 19 de mayo* (la cual terminó de unificar en un único ente las materias de Inspección de Trabajo y Seguridad Social) ; y por otro lado, la *Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social*.

Actualmente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está regulada por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Su principal función es la de actualizar la ITSS a la sociedad actual y a las reformas legislativas producidas. Las mejoras que aporta esta ley son elevadas, pero se pueden destacar las más relevantes: Nuevo Cuerpo de Subinspectores Laborales, Eficacia probatoria de los hechos comprobados por la Inspección, Mejora de la base de datos y Nuevo Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Capítulo 2: Composición del funcionariado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

La ley 23/2015, concretamente su artículo 3, es la encargada de regular la composición de la ITSS; Esta composición viene definida por dos cuerpos de funcionarios de carrera bien diferenciados y un personal de apoyo técnico y administrativo. Los dos primeros grupos de funcionarios son: por un lado el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y por otro lado, el cuerpo de Subinspectores Laborales (en este último a su vez se diferencia entre los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, y los Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral).

Debido a que estos trabajadores son funcionarios del Estado pero trabajan para la CCAA (debido esto a que la Autoridad Laboral competente en materia laboral y de prevención de riesgos laborales es la Comunidad Autónoma en la que desarrollen sus funciones) existe cierto choque de competencias entre Estado y CCAA; Sin embargo conviene

mencionar que el Estado ostenta la reserva de la competencia exclusiva en materia legislativa y reglamentaria laboral y con ello se garantiza la uniformidad en la ordenación jurídica de la materia en todo el territorio del Estado, sin existir, de esta manera, sus disgregación en ámbitos autonómicos con lo que se asegura el principio de igualdad. El concepto “legislación” no incluye, sin embargo, los reglamentos organizativos, que no afecten a “la situación o derechos de los administrados” y queden referidos “a la mera estructuración interna de la organización administrativa” (SSTC 18/1982, 57/1982 y 7/1985). Las Comunidades Autónomas gozan de potestad para promulgar disposiciones administrativas "ad intra", que afecten a la “organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia” (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). Pueden, por tanto, dictar las normas precisas para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado³.

Conforme a las funciones y competencias que tienen asignadas cada cuerpo de funcionarios se detallan de la siguiente forma:

2. 1 Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y sus competencias

En el ejercicio de sus funciones tienen el carácter de autoridad pública (art 13 Ley 23/2015), gozan de habilitación nacional y su situación jurídica y condiciones de servicio les garantizarán objetividad e imparcialidad y pertenecen al grupo A, Subgrupo A1 de los previstos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Sus competencias vienen reguladas en el art 12 de la LIT y se extienden a la totalidad de las materias asignadas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, gozando para ello del apoyo del Cuerpo de Subinspectores Laborales. Entre todas las funciones que les son atribuidas se pueden destacar las 3 principales, ya que además de ser las más importantes, engloban a todas las demás: vigilancia y control del cumplimiento de la legislación social, asistencia técnica y arbitraje, conciliación y mediación⁴.

³ Véase GARCÍA VITORIA, I. “Competencias autonómicas de ejecución e inspección de trabajo: asimetrías territoriales e igualdad de derechos”

⁴ Véase DÍAZ RODRIGUEZ, J. M. “Primer Centenario de la Inspección de Trabajo en España: Historia y régimen Jurídico Actual”

2.1.1. Vigilancia y control de la legislación social

Esta función les permite y faculta para controlar que se cumpla la normativa legal del ámbito laboral, esto es, sistema de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales, sistema de Seguridad Social, empleo y migraciones etc.

Los ámbitos concretos que deben controlar estos funcionarios vienen definidos en el art 12.1 de la LIT, además se especifica que deberá cumplirse tanto la normativa legal y reglamentaria, como los acuerdos y convenios colectivos en materia laboral que se hayan establecido.

2.1.2. Asistencia técnica

Esta función de asistencia puede aparecer de dos formas, por un lado en los informes que emita la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social que tengan como destino integrar procedimientos administrativos y procesos judiciales; y por el otro lado, en el asesoramiento que están facultados a ofrecer los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el art 3.11 b) del Convenio nº 81 de la OIT se hace referencia a esta función de asesoramiento: “El sistema de inspección estará encargado de facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales”.

Esta función, tal y como indica el art 12.2 de la LIT, está dirigida/enfocada a que los propios funcionarios puedan orientar e aconsejar tanto a empresarios como a trabajadores en sus procesos laborales y facilitar con ello un mejor y más efectivo cumplimiento de la normativa del orden social. Se entiende que podrá realizarse durante la totalidad del tiempo que dure el proceso laboral, además no tendrá carácter vinculante ya que únicamente consiste en transmitir consejos.

2.1.3. Conciliación, Mediación y Arbitraje

Encuentra su fundamento legal en el art 12.3 de la LIT, y consiste en la facultad que ostentan los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para intervenir y resolver los conflictos laborales a través de estas tres vías legales: Conciliación, mediación y arbitraje. Conviene hacer una pequeña explicación de cada proceso ⁵

⁵ Véase JOAQUIN GARCÍA MURCIA Y OTROS, “*La Inspección de Trabajo en España: una Aproximación desde su nueva Ordenación Legal en el año 2015*”.

-Conciliación: mediante este proceso el inspector intenta orientar a ambas partes para que ellos mismos lleguen a una solución neutra que satisfaga a ambas partes del conflicto, siempre con el objetivo de evitar un proceso legal posterior. El inconveniente de este proceso es que exige que ambas partes hayan aceptado someterse a él con antelación ya que no existe la obligación de hacerlo.

-Mediación: es un proceso muy similar al anterior, pero en este caso el inspector tiene una función más activa ya que tratará de ofrecer una posible solución al conflicto; en este caso, al igual que en el anterior, ambas partes deberán haber aceptado su sometimiento a él.

-Arbitraje: Esta función, al igual que las tres anteriores, deberá haber sido aceptada previamente por las partes. En este caso el inspector se postulará como árbitro y tras un detallado estudio del caso resolverá mediante laudo arbitral, siendo esta de obligado cumplimiento por ambas partes. Una peculiaridad de este proceso es que la función de arbitraje será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora de la misma persona, sin perjuicio de las funciones técnicas de información y asesoramiento.

2.2. Subinspectores Laborales

Tienen el carácter de Cuerpo Nacional, tienen la consideración de agentes de la autoridad y pertenecen a un grupo inferior a los anteriores, en su caso pertenecen al grupo A, Subgrupo A2 de los previstos en la Ley 7/2007, de 12 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Cuenta con dos Escalas especializadas: por un lado la Escala de Empleo y Seguridad Social, y por el otro lado la Escala de Seguridad y Salud Laboral. Las facultades que tienen asignadas se indican en el art 14 de la LIT y se explican a continuación.

Conviene mencionar que a diferencia del cuerpo anterior, este grupo de funcionarios siempre realiza sus labores bajo la dirección y supervisión técnica del Inspector de Trabajo y Seguridad Social responsable de la unidad al que estén adscritos, teniendo siempre en cuenta su dependencia de los órganos directivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Una de las novedades más interesantes que plantea la Ley 23/2015 sobre este aspecto es que, como ya se ha introducido anteriormente, este cuerpo está dividido en dos grupos bien diferenciados en lo referente a sus competencias.

En lo referente a los Subinspectores Laborales pertenecientes a la Escala de Empleo y Seguridad Social, y conforme al art 14.2 de la LIT, la ley les faculta para:

- Comprobar el correcto cumplimiento normativo en materia de empleo, formación profesional para el empleo, acceso al empleo, fomento del empleo, modalidades contractuales, bonificaciones y subvenciones; así como comprobar el correcto cumplimiento del trabajo infantil, es decir, controlar estrictamente que se cumpla la edad mínima de 16 años para poder tener un empleo.

- Comprobar el correcto cumplimiento normativo en materia de seguridad social como inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores.

- Comprobar el correcto cumplimiento de la normativa en materia de extranjería.

- Colaboración en la investigación en procesos de embargo en busca siempre de la efectividad del proceso ejecutivo y cuando afecten al cumplimiento de las normas de orden social.

- Asesoramiento tanto a empresarios como trabajadores en lo referente al cumplimiento de sus obligaciones personales, mientras lleven a cabo su función inspectora.

En lo referente a los Subinspectores Laborales pertenecientes a la Escala de Seguridad y Salud Laboral, el art 14.3 de la LIT le otorga una serie de facultades, relacionadas en mayor o medida siempre con la materia de prevención de riesgos laborales: control del correcto cumplimiento de su normativa, comprobación de las condiciones materiales de trabajo, información y asesoramiento a empresarios y trabajadores en todo lo referente al correcto cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

A estos Subinspectores Laborales la ley 23/2015 les faculta para proceder en la forma establecida en los apartados 1 a 4 del art 13 siempre que actúen bajo las órdenes recibidas para el desempeño de sus funciones. Además, a los Subinspectores Laborales de la Escala de Empleo y Seguridad Social podrán proceder en la forma dispuesta en dispuesta en los apartados 1, 2, 5, 6, 7, 8, 16, 17 y 18 del artículo 22; mientras que a los Subinspectores Laborales de la Escala de Seguridad y Salud Labora se les faculta para proceder en la forma prevista en los apartados 1, 2, 5, 12 y 18 de dicho artículo 22, también pudiendo comunicar de forma interna las actuaciones de los apartados 7,9 y 10 del mismo artículo.

2.3. Derechos y deberes de los funcionarios de la ITSS

Conviene ofrecer una mínima explicación acerca de los derechos de los que gozan estos funcionarios para que les sea posible realizar su labor. Estos derechos encuentran su fundamento normativo en la Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público, concretamente en los art 14 y 15, y entre ellos destacan: la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera, libre asociación profesional o libertad sindical. Además siempre que estén en su jornada laboral y en el cumplimiento de sus labores, se les garantiza la protección frente a actos violentos, amenazas o influencia indebida.

En lo referente a sus deberes, son los generales de los empleados públicos, recogidos también en los art 52, 53 y 54 del EBEP. Ello obliga a los trabajadores públicos (en este caso a los funcionarios de ITSS) a desempeñar sus deberes con diligencia, velar por los intereses generales y la observancia continua de la normativa, además se les obliga a respetar los principios básicos de objetividad, integridad, neutralidad, transparencia entre otros.

Conviene hacer especial hincapié en el deber de sigilo que se establece el art 10 de la LIT, donde se indica que los funcionarios de ITSS siempre deberán considerar como confidencial el origen de cualquier queja y/o denuncia que conozcan, además tienen la obligación de observar secreto y no revelar, incluso después de haber cesado en el servicio, cualquier dato y/o informe sobre el que hayan tenido conocimiento. Por último, se establece su sujeción a las incompatibilidades y a los motivos de abstención y recusación de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas y si se diera el caso de existir un interés directo deberán cesar en sus actuaciones. Cualquier infracción a alguno de estos preceptos puede acarrear a los responsables sanciones disciplinarias e incluso responsabilidades penales.

2.4. Facultades de los funcionarios de la ITSS

Con el objetivo de que puedan realizar sus labores y competencias de forma efectiva, la ley 23/2015, en su artículo 13, faculta a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para ⁶:

-Libre acceso a lugares de trabajo. Esta facultad permite a los funcionarios entrar sin ningún tipo de restricción a todo centro de trabajo que esté siendo o vaya a ser objeto de inspección y a permanecer en el mismo para recabar la información necesaria. Para ello se requerirá el expreso consentimiento del dueño del establecimiento o, en su defecto, autorización judicial. Existe la obligación para el funcionario de identificarse legalmente previamente a su entrada ante el empresario, sin embargo esta obligación podrá no respetarse siempre y cuando el funcionario lo considere oportuno para conseguir una mejor recopilación de información y datos. Además contará con la posibilidad de acompañarse de cualquier otro profesional que considere oportuno para el correcto cumplimiento de su función, es decir: peritos pertenecientes a la Administración u otros habilitados o aquellos pertenecientes a la empresa o incluso el propio empresario o sus representantes.

-Exigir información e identificación. Esta facultad les permite requerir cualquier tipo de información que estimen oportuno en materia de aplicación de las disposiciones legales y les faculta para exigir la identificación de las personas que se encuentren en dicho centro de trabajo. En relación con lo anterior, también se les faculta para que puedan exigir la comparecencia de cualquier persona relacionada con el centro de trabajo inspeccionado.

-Libre examen de documentación. Esta facultad les permite estudiar e investigar cualquier tipo de documentación relacionada con el cumplimiento de la legislación de orden social, algunos ejemplos son: libros, registros, declaraciones oficiales y contabilidad entre otros. Si se diera el caso que dicha información estuviera en soporte electrónico, deberá suministrarse en dicho soporte y en formato tratable.

⁶ Véase GARCÍA RUBIO, “La inspección de Trabajo y Seguridad Social (Doctrina y Jurisprudencia) cit. Pg. 346.

-Establecer medidas cautelares. El funcionario podrá establecer medidas cautelares con el objetivo de evitar la destrucción de la información mencionada en el apartado anterior siempre y cuando para ello no se cause un daño irreparable.

Capítulo 3: Actuación y funcionamiento de la ITSS

3.1. Ámbito de actuación de la ITSS

En lo referente a su ámbito de actuación, existen tres tipos básicos que se analizan a continuación de manera muy simple con el objetivo de comprender mejor su actuación, estos ámbitos son: funcional, personal y espacial ⁷.

Conforme a su ámbito funcional, ya se ha desarrollado en apartados anteriores las principales funciones que lleva a cabo la ITSS, por ello únicamente se indica aquí que este ámbito funcional viene definido por la vigilancia y control de que, tanto empresarios como trabajadores, cumplan con la normativa en materias de orden social, tales como: relaciones laborales y derechos sindicales, emigración, igualdad de trato y prevención de riesgos laborales entre otras.

Conforme a su ámbito personal, se debe acudir al artículo 19 de la LIT, donde se establece el ámbito personal de manera general para todos aquellos sujetos responsables de respetar las normas de orden social. Para obtener un estudio más detallado se debe acudir al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), donde en su artículo 2, se enumeran todos los sujetos responsables de las infracciones de orden social de forma detallada.

Conforme a su ámbito espacial, se debe acudir de nuevo al artículo 19 de la LIT, donde se establece dicho ámbito espacial pero esta vez de manera más detallada que el anterior, ya que se enumeran una serie de supuestos en sus apartados a), b), c), d), e) y f) y se indica que todas aquellas personas físicas y jurídicas, públicas o privadas que ejerzan su actividad en alguno de estos supuestos podrán ser objeto de investigación por la ITSS. Conviene mencionar que el mismo artículo, en su apartado 2, establece una exclusión a la delimitación general del su apartado 1, esta es, que cuando la vigilancia de estos supuestos esté legalmente atribuida a otros órganos públicos se regirán por su normativa

⁷ Véase VAZQUEZ GONZÁLEZ, “La Inspección de Trabajo y Seguridad Social” cit. pg. 45

específica. Algunos de estos supuestos son: centros militares (RD 2205/1980, de 13 de Junio), representaciones diplomáticas (Convención de Viena, de 18 de abril de 1961) o trabajo con explosivos (donde los encargados de su vigilancia son los Inspectores militares).

3.2. Inicio de la actividad inspectora

En virtud del artículo 20 de la LIT y como ya se ha indicado, la actuación inspectora de la ITSS tiene por objeto el desarrollo de las funciones previstas del artículo 12 de la misma ley. Durante la realización de estas actuaciones inspectoras se garantizan los principios de igualdad de trato y de no discriminación por parte de los trabajadores públicos. El propio artículo 20 establece 4 posibles vías o modos de iniciación de la actividad inspectora, estos son⁸:

-De oficio: La ITSS está facultada para iniciar la actividad inspectora siempre y cuando se cumpla al menos una de las siguientes condiciones: que se reciba orden superior, orden de servicio derivada de planes o programas de inspección. Si la orden fuera de orden superior, ésta puede provenir de 2 autoridades: por un lado, puede ser la propia autoridad laboral competente; y por el otro lado, pueden ser las Jefaturas de la Inspección Provincial, ya sea a través de sus Unidades especializadas o del Inspector encargado del equipo. Si la orden proviniera de orden superior deberá ser cursada a través de la Jefatura de la Inspección Provincial correspondiente o de sus unidades especializadas⁹.

-Petición razonada de otros órganos: existen 2 principales modos: el primero, que la petición la realice cualquier órgano jurisdiccional siempre y cuando lo determine su objeto, amplitud y finalidad; el segundo, que la petición la realicen los organismos de la Seguridad Social y otra Administración Pública. Esta facultad viene explicada por la posibilidad que tienen estos órganos de detectar incumplimientos laborales en empresas, y es por ello que se les ha dotado de la posibilidad de poder iniciar el proceso investigador de la ITSS, lo que, a su vez, conlleva que estos órganos se sitúen como agentes “colaboradores” de la ITSS. Conforme a lo que la propia ley denomina “petición razonada”, ello indica que estos órganos deberán indicar de la manera más detalladamente

⁸ Véase GARCÍA RUBIO, “*La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Doctrina y Jurisprudencia.)*”, cit., pg. 270

⁹ Véase DÍAZ RODRÍGUEZ, “*Actas, informes y requerimientos de la Inspección de Trabajo*”, cit. pg. 42

posible todos los datos de las infracciones y/o incumplimientos, tales como: persona o personas responsables, lugares o fechas.

-Denuncia: Le ley faculta a cualquier persona, interesado o no, a que denuncie ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cualquier incumplimiento de la legislación de orden social. El propio artículo 20.4 de la LIT establece que esta acción de denuncia es pública. Posteriormente se indica que bajo ningún caso el denunciante podrá tener la consideración de interesado durante la fase de investigación; no obstante, sí que se le faculta para que sea informado del estado de tramitación de su denuncia, de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto únicamente cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora. Si la denuncia diera lugar al inicio de un proceso sancionador, el denunciante sí que podrá tener la condición de interesado. Conviene resaltar que las denuncias bajo ningún caso podrán ser anónimas ni contener defectos o insuficiencias de identificación no subsanadas en el plazo dado para ello, ya que, de serlo, no serán tramitadas. Tampoco lo serán aquellas cuyo objeto coincida con asuntos de los que ya esté conociendo un órgano jurisdiccional cuyo pronunciamiento pueda condicionar el resultado de la actuación inspectora, ni las que manifiestamente carezcan de fundamento.

-Por iniciativa propia: únicamente los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen la facultad de comenzar este proceso de oficio; esto se explica dado que gozan de autonomía técnica y funcional, además de independencia, no como los Subinspectores Laborales ya que como ya se ha explicado estos no gozan de dichas facultades y todas las labores que realizan las realizan bajo la dirección y la supervisión de los primeros.

3.3. Modalidades de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Una vez que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social considera oportuno comenzar con las actividades inspectoras el artículo 21 de la LIT les ofrece a los trabajadores público de este órgano una serie de posibilidades y medios de actuación¹⁰. Se pueden agrupar en tres grandes grupos: visitas a los centros o lugares de trabajo, sin necesidad de previo aviso, requerimientos de comparecencia ante el funcionario actuante quien resulte obligado, aportando la documentación que se señale en cada caso, para efectuar las

¹⁰ Véase DURÉNDEZ SAÉZ, I. “*La inspección de trabajo y el procedimiento sancionador*”

aclaraciones pertinentes y expedientes administrativos cuando el contenido de su actuación permita iniciar y finalizar aquella. Las visitas de inspección podrán realizarse por uno o varios funcionarios y podrán extenderse durante el tiempo necesario. A continuación se estudian estas actividades de manera más específica.

3.3.1. Visitas a los centros de trabajo: una de las facultades más características de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es sin duda la capacidad de entrar en los centros de trabajo de los empresarios sujetos a investigación; el objetivo final es comprobar que se está respetando la normativa en materia de orden social y que no se están produciendo infracciones a dicha materia. Como ya se ha indicado en apartados anteriores, los trabajadores públicos durante estas visitas tienen la facultad de solicitar la presencia de los representantes de los trabajadores si lo estiman oportuno para la efectividad de la inspección. Los funcionarios deberán extender diligencia por escrito de todas las actividades que realicen en estas visitas. Mediante estas visitas los funcionarios determinaran los hechos y actos probados y los incorporaran a las diligencias, además deberán remitir dichas diligencias a los sujetos inspeccionados.

Conforme a esta materia la doctrina ha planteado varias preguntas o debates que es preciso analizar más detalladamente.

El primer debate versa sobre el número de visitas que deberían realizarse al centro de trabajo. Será la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante sus trabajadores públicos los que decidan el número de visitas necesarias para la efectividad de la inspección; los convenios sobre inspección de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo disponen que las empresas deberán ser inspeccionadas con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

El segundo debate versa sobre la necesidad de avisar previamente de que se va a visitar un centro de trabajo. La clave de este debate consiste en que dado que el principal objetivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con estas visitas es comprobar el respeto y el cumplimiento de la normativa de orden social por parte de empresarios y trabajadores la ley permite a los trabajadores públicos decidir según cada caso concreto cuando es conveniente realizar este preaviso general y cuando no hacerlo.

El tercer debate que se plantea versa sobre la necesidad de identificar al inspector. La regla general, como ya se ha comentado, indica que el inspector deberá comunicar su presencia al sujeto inspeccionado; sin embargo, existe la posibilidad de actuar “de incógnito” siempre con el objetivo de asegurar la efectividad de la inspección, además la ley no establece límite alguno a esta facultad y permite, de forma amplia, que el inspector pueda considerar que dicha identificación previa haga peligrar el éxito de su actuación inspectora. Sin embargo, no cabe utilizar esta premisa para concluir que cualquier inspección tendrá más éxito si se hace por sorpresa; diversos valores constitucionales, entre ellos el derecho de propiedad y el de libertad de empresa, lo impide. Parece que la única interpretación correcta vendría de exigir la concurrencia de dos requisitos para que la salvedad opere: 1.º. La necesidad de la sorpresa, en el sentido de que haya posibilidad cierta de elusión de la actuación inspectora en caso contrario. 2.º. La constancia previa de una actuación clandestina. Sin ella, se estaría consagrando una especie de presunción de irregularidad empresarial que siempre exigiría ese caer por sorpresa para comprobar la infracción empresarial «con las manos en la masa»; el marco de un Estado social y democrático de Derecho no permitiría tal juego presuntivo" (Molero Manglano).

El último de los debates que se plantea puede verse como la conclusión a los demás, ya que trata el tema de la posible situación de indefensión que provoca estas medidas. En este aspecto, la doctrina (García Rubio) un abuso de esta facultad por parte de los trabajadores públicos de no identificarse previamente puede conllevar una situación de indefensión para el sujeto inspeccionado, dado que podría darse el caso de que dicho sujeto incurra, sin tener conocimiento de ello, en una infracción de obstrucción de la labor inspectora; además puede llevar a cabo actividades que no llevaría a cabo si fuera consciente de la presencia de un inspector de trabajo. Por ello, la propia ley de la LIT en su artículo 13.1, ha establecido como la actuación general a seguir la identificación al investigado así como la comunicación de su presencia, estableciendo la posibilidad de no identificarse como especial; además, la ley establece que se utilice esta facultad de forma restrictiva y exige su fundamento por parte de los inspectores.

Otra materia interesante sobre esta facultad versa sobre la situación que se produce cuando coinciden centro de trabajo y domicilio de la persona física. La referencia que el artículo 13.1 de la LIT hace a este supuesto proviene de lo proclamado en el artículo 18.2 de la Constitución Española: “el domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de

flagrante delito”. El concepto que establece la CE aquí no es el que maneja el Código Civil para designar el lugar de localización formal de una persona, sino que se concibe como todo el lugar donde se desarrollan los diferentes ámbitos de privacidad de la persona (Tribunal Constitucional STS 22/1984, de 17 de febrero. Es por ello que la propia LIT ha indicado que será absolutamente necesario el expreso consentimiento del titular del domicilio, o en su defecto, oportuna autorización judicial para acceder a los lugares de trabajo coincidentes con domicilios de personas físicas. Con ello la ley busca impedir intromisiones injustificadas en el ámbito material de privacidad de una persona, lo cual únicamente concierne a las personas físicas desde dicha perspectiva material.

Un último punto interesante versa sobre la posibilidad de investigar a empresas del sector de eventos sociales. Ante estas situaciones, resulta lógico pensar que la forma más efectiva ,y en muchos casos la única, que tienen los inspectores de constatar que se están respetando las normas de orden social en estos negocios es acudir a los eventos concretos en sí, coincidiendo con terceros ajenos como son clientes, usuarios o asistentes al evento. Sin embargo ello no faculta al sujeto inspeccionado a oponerse a su presencia, conociendo además los deberes generales de diligencia y respeto que rigen todas las actuaciones de los inspectores. Relacionado con esto se puede nombrar la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 184/2014, de 20 de noviembre, donde los inspectores visitaron un establecimiento durante la celebración de una boda y constataron que se estaban produciendo infracciones a la normativa de orden social; pese a la buena conducta y correcta actuación por parte de los inspectores, el administrador actuó con violencia para impedir la obtención por parte de los inspectores de documentos que exigieron llegando incluso a sustraerles documentos de los que ya se habían apoderado.

3.3.2.Requerimientos: otro importante modo de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es mediante requerimientos dirigidos a diferentes sujetos; estos sujetos no son únicamente las personas investigadas, ya que también puede dirigirse a organismos públicos o terceros profesionales¹¹.

Conforme a los sujetos investigados, en virtud del artículo 18.2 de la LIT toda persona natural o jurídica está obligada a proporcionar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social todo tipo de información cuando a ello sea requerida en forma. La ley

¹¹ Véase VELÁZQUEZ, M. “*Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso moral o Mobbing*”)

establece que los funcionarios públicos tendrán libertad a la hora de elegir este método para conseguir información u otro, sin embargo se establece una excepción donde este método será de obligado cumplimiento: si no se pudiera finalizar la inspección debido a la falta de aportación de la información requerida del sujeto inspeccionado.

Otros sujetos a los que pueden ir dirigidos estos requerimientos son organismos públicos, como son las entidades colaboradoras de los órganos de recaudación de la Seguridad Social y a las depositarias de dinero en efectivo o de fondos.

Estos requerimientos también pueden dirigirse ante terceros profesionales relacionados económica y/o profesionalmente con el sujeto inspeccionado. Sin embargo con estos sujetos la ley establece como límite a esta obligación todos los datos confidenciales que hubieran conocido mediante su prestación de servicios de asesoramiento y defensa o con ocasión de prestaciones o atenciones sanitarias, salvo conformidad previa y expresa de los interesados.

3.3.3. Expedientes Administrativos: el último de los mecanismos de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social son los expedientes administrativos, mediante los cuales se busca acreditar que existen hechos presuntamente constitutivos de infracción. Este modo de actuación requiere sin embargo que el contenido de la actuación de la inspección permita iniciar y finalizar aquella.

3.4. Duración de la actuación inspectora

Sobre la duración de las actuaciones comprobatorias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la ley establece en el art 21. 4 como límite máximo el plazo de 9 meses, salvo que la dilatación a este plazo general se deba al sujeto inspeccionado o a sus dependientes, en cuyo caso podrá aumentarse. Además, se establecen 3 supuestos específicos en los que este período podrá aumentarse: en primer lugar, cuando las actividades de inspección sean valoradas como de especial dificultad y/complejidad por parte de los trabajadores públicos (se tienen en cuenta aspectos como el volumen de operaciones, la dispersión geográfica u otros que se indiquen reglamentariamente); en segundo lugar, cuando durante el transcurso de la investigación se descubra que el sujeto inspeccionado ha obstruido u ocultado alguna actividad o persona que la desempeñe; y en tercer lugar, cuando la cooperación administrativa internacional sea requerida.

El cómputo de los plazos se iniciará a partir de la fecha de la primera visita efectuada a los centros de trabajo o, si fuera el caso, desde la fecha efectiva de requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado siempre que se hubiera aportado toda la información requerida. Si se hubiera formulado requerimiento de subsanación de incumplimiento previos por parte del órgano inspector, todo el tiempo transcurrido durante ello no se incluirá en dicho cómputo de plazos.

Además la ley establece que la actuación inspectora no podrá ser interrumpida por más de cinco meses, salvo culpa del sujeto inspeccionado o imposibilidad de continuar con las actividades por la pendencia de un pronunciamiento judicial que pueda condicionar el resultado de la misma.

Capítulo 4: Obstrucción a la actividad inspectora

El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia define obstruir como “impedir la acción o impedir la operación de un agente, sea en el aspecto físico o en el aspecto inmaterial”. Por su parte, el mismo Diccionario define obstrucción como: “acción y efecto de obstruir u obstruirse”; también: “En asambleas políticas u otros cuerpos deliberantes, táctica encaminada a impedir o retardar los acuerdos”;

En virtud con el art 18 de la LIT, todos los sujetos responsables del cumplimiento de las normas de orden social están obligados a someterse a las potestades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social así como a colaborarle en todo lo que se les requiera. Toda acción u omisión que no cumpla con esa obligación, es decir, que retrase, perturbe o impida la actividad investigadora, será considerada como infracción por obstrucción a la inspección de trabajo, regulada en el artículo 50 de la LISOS ¹².

El artículo 18.1 establece 4 grandes grupos de obligaciones para los sujetos investigados cuando sean requeridos, estos son: atender debidamente a los trabajadores públicos; acreditar su propia identidad así como la de todo sujeto que se encuentre en su centro de trabajo; colaboración total con los trabajadores públicos durante el transcurso de sus visitas a los centros de trabajo; declarar ante el trabajador público sobre las materias que afecten a la actividad investigadora así como facilitar toda la información requerida por ellos.

¹² Véase DE VAL ARNAL, J.J. “*La presunción de inocencia y el deber de colaboración con la inspección de trabajo*”

Como ya se ha adelantado, todo incumplimiento de estas obligaciones serán calificadas como infracción por obstrucción conforme al Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. En su artículo 50 se definen las infracciones por obstrucción a la labor inspectora y se establece una calificación, diferenciando entre leves, graves y muy graves según la naturaleza del deber de colaboración infringido así como la entidad y las consecuencias de la acción u omisión obstructora. La gradualidad de infracción grave se establece como residual, por lo que toda acción u omisión que suponga una obstrucción a la labor investigadora de la ITSS y no esté definida en los apartados 3 o 4 de dicho articulado será considerada como grave.

-Infracciones leves, el apartado 3 del mismo artículo establece dos infracciones con este grado: por un lado, toda acción u omisión que provoque un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia, salvo que sean requeridas en el transcurso de una visita a un centro de trabajo y estén referidas a información que deba facilitarse allí; y por otro lado, la falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

-Infracciones muy graves, el apartado 4 establece un mayor número de supuestos para este grado: en primer lugar, toda acción u omisión que impida la entrada o la permanencia en el centro de trabajo de los trabajadores públicos, así como la negativa a identificarse o dar razón de su presencia; en segundo lugar, supuestos de coacción, amenazas o violencia ejercida sobre los trabajadores públicos, así como la reiteración de las conductas calificadas como graves; en tercer lugar, incumplimiento de no entregar en soporte informático la información requerida para el control de sus obligaciones en materia de orden Social cuando esté obligado para ello.

El artículo 40 del Real Decreto Legislativo 5/2000 establece los límites de las cuantías de las sanciones diferenciando entre leves, graves y muy graves. Diferenciando entre grado mínimo, medio y máximo. Para una mejor comprensión pueden verse en la siguiente tabla.

SANCIONES POR OBSTRUCCIÓN A LA INSPECCIÓN	
Infracciones Leves	Grado mínimo: Multas de 60 a 125 euros.

	<p>Grado medio: Multas de 126 a 310 euros.</p> <p>Grado máximo: Multas de 311 a 625 euros.</p>
Infracciones Graves	<p>Grado mínimo: Multas de 626 a 1.250 euros.</p> <p>Grado medio: Multas de 1.251 a 3.125 euros.</p> <p>Grado máximo: Multas de 3.126 a 6.250 euros.</p>
Infracciones Muy Graves	<p>Grado mínimo: Multas de 6.251 a 25.000 euros.</p> <p>Grado medio: Multas de 25.001 a 100.005 euros.</p> <p>Grado máximo: Multas de 100.006 a 187.515 euros.</p>
Infracciones Graves sobre Art. 22.2 y Art. 23.1.a) RDL 5/2000	<p>Grado mínimo: Multa de 3.126 a 6.250 euros.</p> <p>Grado medio: Multa de 6.251 a 8.000 euros.</p> <p>Grado máximo: Multa de 8.001 a 10.000 euros.</p>
Infracciones Muy Graves sobre Art. 22.2 y Art. 23.1.a) RDL 5/2000	<p>Grado mínimo; Multa de 10.001 a 25.000 euros.</p> <p>Grado medio: Multa de 25.001 a 100.005 euros.</p>

	Grado máximo: Multa de 100.006 a 187.515 euros.
--	---

Fuente: Super contable

Establecida la clasificación legal, es interesante abordar otros tipos de clasificaciones que han realizado otros sujetos en el transcurso de su actividad profesional. Así, para Gutiérrez Arrudi, Abogados Laboristas, existen tres tipos de experiencias que afronta un empresario u otro sujeto cuando es cometido a un proceso de inspección de la ITSS:

-*Actuación inspectora normal*, la cual supone una actuación respetuosa por parte del sujeto investigado, en la que se cumplen los plazos legales así como todas las obligaciones de forma y fondo. La regla general para estas inspecciones es que finalicen sin Actas de Infracción por obstrucción, siendo muy pocos los casos en los que se establece la existencia de alguna infracción por obstrucción.

-*Actuación en marco conflictivo*, supone que el sujeto investigado aplique una estrategia de defensa con el objetivo de dilatar la actividad investigadora utilizando herramientas relacionadas con la forma y fondo o aplicando el sistema de goteo conforme a la comunicación, el cual definen como suministrar a la ITSS únicamente la información que le sea requerida expresa y explícitamente. La regla general en estos casos es la finalización del proceso mediante Acta de Infracción por Obstrucción.

-*Actuación inspectora con prevaricación administrativa*, supone la existencia de una resolución del inspector actuante no acorde con la legalidad y bajo la sospecha de fraude. Defienden que estas actuaciones son muy excepcionales pero que existen, pueden existir en expedientes administrativos y en discusiones conceptuales de fondo, donde cada parte defiende un interés jurídicamente opuesto y legítimo (Acta de Infracción e impugnación administrativa y judicial).

4.1 Análisis de jurisprudencia

Nótese que algunas de las Sentencias analizadas son anteriores a 2015, por lo que la legislación aplicable no es la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social sino la Ley 42/1997, de 14 de noviembre,

Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Pero a efectos de la infracción por obstrucción a la inspección de trabajo son prácticamente iguales.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Badajoz, 4386/2019

Se trata de una demanda de impugnación de actos administrados en materia laboral contra resolución impuesta por la Dirección General de Trabajo. En ella se solicita que se anule la infracción de obstrucción interpuesta a su cliente y subsidiariamente se pide que se rebaje a infracción leve en grado mínimo. Los hechos probados fueron no comparecencia y falta de aportación de documentación requerida pese a los múltiples intentos y posibilidades que ofreció el organismo público, provocando ello un retraso de las actuaciones; por lo que se consideran infringidos los artículos 18 de la LIT y el 50 .2 de la LISOS, considerando la infracción como grave en virtud del art 50 de la LISOS.

La parte actora alegó que no hubo intención de retraso, que los retrasos eran en parte debidos a que la asesora laboral reside en otra provincia y que no se solicitó toda la información requerida desde el primer momento. Sin embargo el tribunal indica tumba los tres argumentos alegando: en primer lugar, que la culpabilidad puede considerarse sin que haya dolo, siempre que exista conducta negligente imprudente; en segundo lugar, dadas las actuales tecnologías y las facilidades que aportan la no cercanía física no presenta problema a la hora de comunicarse ni de enviarse documentación, buena prueba es que la mayoría de la información se aportaba por vía electrónica; y en tercer lugar, se aumentaron los plazos en consecuencia con la exigencia de documentación complementaria.

Por todo ello el tribunal consideró que adecuadamente tipificada la conducta y que además, existió un retraso continuado de muchos días y no un mero retraso, lo que califica como “conducta persistentemente renuente en el cumplimiento de la obligación”, justificando su calificación como grave.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Mallorca, 2092/2020

En este caso los hechos probados son: la inspectora recibió identificación de algunos de los trabajadores del centro pero cuando requirió la presencia de una trabajadora que se había cruzado con la propia inspectora y que incluso fue la encargada de informar al responsable del establecimiento de la presencia de la inspectora, le indicaron que se había marchado ya que había terminado su turno. Posteriormente se le requirió a la empresa

para que aportara documentación de dicha trabajadora en el centro público pero la foto no coincidía con la persona que vio la inspectora; posteriormente se solicitó la personación de dicha trabajadora pero la empresa alegó que había causado baja voluntaria ya que tenía un viaje planificado al extranjero; la trabajadora tenía contrato desde 28/06/16 a 27/08/16.

La abogada del empresario alegó que hubo completa colaboración con la Inspección de Trabajo y que la falta de comparecencia de la trabajadora fue debida a motivos ajenos a él. La infracción se calificó como grave debido a que la empresa impidió la identificación de una trabajadora presente en el centro en el momento de la visita y que se marchó antes de poder identificarla; Además no coincidía con la fotografía de la trabajadora que se fue entregada en el centro público, justificándose ello en la constatación directa de unos rasgos y características objetivas. A este aspecto se debe tener en cuenta lo establecido por la STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala Social, de 18 de diciembre: "por lo que concierne a las actas levantadas por la Inspección de Trabajo (...), establecen que las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se extiendan con arreglo a los requisitos establecidos legalmente estarán dotadas de la presunción de certeza respecto de los hechos reflejados en la misma, que hayan sido constatados por el Inspector actuante, sin perjuicio de las pruebas que en su defensa pueden aportar los interesados salvo prueba en contrario. En este sentido el valor probatorio de las actas e informes levantadas por la Inspección de trabajo depende de la presunción de veracidad atribuida a los mismos, que se encuentra en la imparcialidad y especialización que, en principio, debe reconocerse al Inspector actuante, presunción de certeza limitada a los hechos que por su objetividad son susceptibles de percepción directa por el Inspector." Reconocido esto en la Sentencia del Tribunal Supremo, sala 3ª, de 18 de enero y de 18 de marzo de 1991 y 16 de diciembre de 1996.

El tribunal estableció que la declaración testifical del encargado de la empresa no es suficiente para desvirtuar esta presunción. Por lo que concluyó que existió infracción grave de obstrucción a la inspección de trabajo.

Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de Madrid, 1328/2013

Los hechos probados son: se produce la visita de 4 funcionarios públicos de la ITSS al centro de trabajo, 2 de ellos se quedan fuera y otros dos entran en el centro. Los funcionarios que entran en el centro son testigos de cómo al menos 13 trabajadores huyen

del centro tras la identificación de estos como inspectores de trabajo y constatan que al menos 1 de las trabajadoras identificadas no está dada de alta en la SS constando como pensionista tras baja en R.E.E.H. Los funcionarios exigieron a los responsables del centro que identificaran a la totalidad de trabajadores que había huido del centro señalando como forma de hacerlo el control de presencia existente en centro, los responsables informan que no funciona desde hace meses, pero tras preguntar a una trabajadora ésta admite que ella misma había “ticado” esa mañana, a lo cual los responsables responden que los trabajadores no eran conocedores de que dicho sistema estaba averiado y no funcionaba. Se cita a la empresa para su comparecencia en las oficinas públicas, cuando acuden no aportan registro de entrada alegando que el sistema sigue sin funcionar y manifiestan que nadie abandonó el centro de trabajo durante la visita. Los trabajadores identificados fueron dados de alta fuera de plazo y tras actuación inspectora, y la trabajadora que constaba como pensionista sigue sin estar dada de alta por lo que se propone alta de oficio. Finalmente se levanta acta de infracción por obstrucción a la inspección de trabajo y se propone una sanción de 100.000 euros, la cual fue reducida a 84.000 euros.

El tribunal indicó que las comprobaciones observadas por los Inspectores gozan de presunción de veracidad sosteniéndose de modo reiterado y pacífico por la jurisprudencia (STS 22-05-2012, rec 76/2011), y dicha presunción no fue destruida por el demandante, en este caso la empresa. En virtud con el artículo 1 de la Ley 42/1997, de 14-11-1997, reguladora y ordenadora de la Inspección de Trabajo en relación con los art 50.4 y 39.2 de la LISOS, el tribunal consideró que las actuaciones probadas constituían falta muy grave, sin embargo terminó por calificar la sanción como grave al haberse reducido el número de trabajadores no identificados a 11 en lugar de 13 y graduó la sanción a su grado medio por lo que consideró acertada la sanción impuesta de 85.000 euros.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social de Granada, 7131/2018

Los hechos probados son: durante la visita al centro de trabajo y tras pedir la identificación de dos trabajadores éstos se niegan a hacerlo y abandonan precipitadamente el centro; otros dos trabajadores habían acudido especialmente ese día debido a un exceso de trabajo y además uno de ellos facilita datos falsos delante del empresario sin que éste le inste a facilitar los datos correctos en aras de facilitar su identificación. El empresario reconoce que ninguno está dado de alta en la Seguridad Social y niega que los dos trabajadores que abandonaron el centro sin identificarse trabajen para él. Ante esto se

tipificaron las actividades como infracción por obstrucción muy grave y se impuso una sanción de 20.000 euros.

Por su parte la empresa defiende que se ha producido una errónea apreciación de la prueba por parte de las inspectoras alegando a que las 2 personas que no fueron identificadas eran clientes a los que se les pidió ayuda puntual, sin embargo el Tribunal considera que este motivo no puede prosperar debido a que el precepto legal que obliga a la colaboración con los agentes públicos del orden social se refiere a “cualquier actividad” lo que no implica necesariamente que ésta sea laboral o al servicio del empresario. Además, establece el tribunal, que es incontestable que los hechos fueron constatados por las inspectoras actuantes siendo de aplicación la presunción “iuris tantum” prevista en la Disposición Adicional cuarta.2 de la Ley 42/1997: “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”. Posteriormente se indica que los hechos documentados en las actas de infracción constatados por los funcionarios públicos constituyen prueba de cargo con entidad para desvirtuar la presunción de inocencia (art 24 CE) y tanto la presunción de veracidad de las actas de inspección como la presunción de inocencia son perfectamente compatibles ya que siempre existe la posibilidad de practicar prueba en contrario; muy relacionado con esto, el tribunal indica a continuación que se ha limitado dicha presunción de certeza a únicamente los hechos que por su objetividad son susceptibles de percepción directa por el Inspector, o a los inmediatamente deducibles de aquéllos o acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta como pueden ser documentos o declaraciones incorporadas a la misma (Sentencia de 24 de junio de 1991).

Por otro lado, la empresa también denuncia la infracción por haberse producido la caducidad del expediente ya que transcurrieron 3 años desde que se dictó la resolución sancionadora hasta que se resolvió el recurso de alzada. Sin embargo el tribunal no lo acepta alegando que la caducidad va referida a que no recayera resolución en el plazo de seis meses desde la fecha del acta, salvo interrupciones imputables a los interesados o suspensión reglamentaria del procedimiento, cumpliéndose el plazo desde que se levantó el acta hasta que se impuso la resolución sancionadora, por lo que resulta irrelevante el plazo en el que se resolvió el recurso de alzada.

Por otro lado, la empresa también denuncia la infracción por no haberse dado una tramitación conjunta al acta por obstrucción y al alta de infracción por falta de alta, lo cual, a su juicio, habría supuesto el mismo tipo de infracción: falta de alta a la Seguridad Social. Sin embargo el tribunal no acepta este motivo alegando que la obstrucción a la labor de la Inspección de Trabajo tiene la consideración de infracción autónoma, sustentado esto por el hecho que la propia LISOS le ha dedicado un precepto independiente desde el punto de vista sistemático a estas infracciones como es el art 50.1.

De forma subsidiaria la empresa solicita que la infracción sea calificada como grave y no como muy grave. Sobre esto el tribunal indica que la no identificación de personas que se encuentran presentes en el centro de trabajo realizando cualquier actividad sólo cabe calificarla en el tipo del art 50.4.a) de la LISOS donde se califica como muy grave.

Por último y conforme a la graduación de la infracción por obstrucción, se debe acudir al art 39.2 de la LISOS donde se establecen las pautas para la imposición de las sanciones según se califique con los grados mínimos, medio y máximo. En este caso, atendiendo al principio de proporcionalidad, a que se está ante una única infracción y a la pequeña capacidad económica del infractor el tribunal reduce la sanción a 10.000 euros.

Sentencia del Juzgado de lo Social, Murcia, 134/2019

Los hechos probados en este caso son: inspectores de la ITSS acuden al centro de trabajo para identificar a los trabajadores y analizar sus condiciones y dadas de altas, pero tras su identificación como inspector 3 trabajadores abandonan el centro sin ser identificados y con el conocimiento del empresario. Se cita a la empresa para que compareciera en las oficinas públicas así como a los tres trabajadores no identificados, pero los trabajadores que allí acuden no se corresponden con los sujetos que vieron los inspectores, además dan una versión falsa de los hechos. Se levanta acta de infracción por obstrucción a la inspección de trabajo proponiendo una sanción en su grado medio de 25.000 euros.

Lo interesante de esta sentencia es que la empresa solicitó que se propusiera prueba testifical durante el juicio, sin embargo se le rechazó por entender que era innecesaria o improcedente al haber quedado los hechos suficientemente acreditados y conforme al art 137.4 de la ya derogada LRJAP, por lo que alegó que estaba sufriendo indefensión por parte de la Administración. Ante esto el tribunal estableció que aquel rechazo no causaba indefensión pues la práctica de la prueba en el ámbito del expediente administrativo,

como ha declarado el Tribunal Supremo, se considera una atribución de la Autoridad Administrativa ejercitable cuando ésta estima que los hechos precisan de un esclarecimiento probatorio, sin que sea un deber dependiente del criterio del interesado. En este sentido la jurisprudencia viene exigiendo un razonamiento convincente para aceptar dicho tipo de pruebas en el sentido de que la resolución podría haberle sido favorable de haberse aceptado la prueba, lo que no se da en este supuesto. Debe citarse la Sentencia del Tribunal Constitucional 1/1996, de 15 de enero que sienta esta doctrina. Por todo ello y dado que los trabajadores ya fueron entrevistados durante la visita o durante la comparecencia en las oficinas públicas el tribunal rechazó la indefensión postulada.

Conforme a los límites de la presunción de certeza de los hechos, esta sentencia presenta varios elementos interesantes: en primer lugar, establece que dicha presunción únicamente comprende los hechos, sin alcanzar a las simples apreciaciones globales, juicios de valor o calificaciones jurídicas del inspector actuante; y en segundo lugar, establece que dicha presunción no libera ni exime al funcionario de la obligación de reflejar los elementos de convicción de que ha dispuesto, o las actividades probatorias a partir de las cuales ha obtenido sus conclusiones.

De esta manera el tribunal en este caso concluyó que habían quedado suficientemente probados los hechos y la empresa no había podido destruir esa presunción de veracidad, por lo que las actividades eran tipificadas como obstrucción a la actividad inspectora por no haber identificado a los trabajadores. De igual manera consideró ajustada a derecho la sanción impuesta por calificarse como muy grave y establecerse en su grado medio atendiendo a los artículos 39 y 40.2 de la LISOS.

Capítulo 5: Resultado de la actividad inspectora

Finalizada la actividad inspectora y constatada la existencia de infracción de carácter laboral y social, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueden terminar el proceso mediante una serie de actuaciones; estas actuaciones vienen enumeradas en el art 22 de la LIT. Entre estas actuaciones se encuentran: en primer lugar, actividades preventivas, dirigidas a orientar y/o advertir con antelación para evitar el inicio de un procedimiento sancionador que perjudique a trabajadores, como son los apartados 1, 2, 3 y 4 del artículo 22; en segundo lugar, levantamiento de actas, ya sean de infracción o de liquidación (este apartado será tratado a continuación de forma más extensa); y en tercer lugar, el inicio de

oficio de diversos procedimientos judiciales y administrativos en base a los hechos aforados mediante la actividad inspectora, como son los apartados 7, 8, 9 y 11.

Conforme a las actas de infracción, existen dos tipos: las actas de infracción, donde los hechos probados constituyen un incumplimiento de la legislación del orden social y que permite el inicio del procedimiento sancionador; y las actas de liquidación, donde los hechos probados constatan una falta de cotización a la Seguridad Social que permite el inicio del procedimiento de liquidación y recaudación de cuotas ¹³. Su regulación se encuentra recogida en Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, siendo el artículo 14 el encargado de las actas de infracción y el artículo 31 el correspondiente para las actas de liquidación.

En lo referente a las actas de infracción y con el objetivo de garantizar la legalidad de la actuación administrativa y evitar la indefensión del sujeto imputado, en ellas deben constar necesariamente los siguientes elementos¹⁴:

- La identificación del sujeto infractor
- La expresión de los hechos constatados por el funcionario actuante
- La determinación de la infracción que se impute, la calificación de la infracción
- La calificación de la infracción
- La propuesta de sanción, así como su graduación y cuantificación
- La determinación del órgano competente para resolver y el plazo para la interposición de alegaciones
- La indicación del funcionario que levanta el acta de infracción y su firma
- La fecha
- La determinación de las medidas provisionales necesarias

¹³ Véase GARCÍA RUBIO, M.A., *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Doctrina y Jurisprudencia.)*, cit., pg. 407.

¹⁴ Véase RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. *“La Potestad Sancionadora de la Administración en el ámbito laboral”*

5.1. Procedimiento sancionador

Este procedimiento consiste en la facultad que tienen las autoridades laborales competentes para, a propuesta de la ITSS y tras la actividad inspectora y posterior acta de infracción, imponer sanciones a toda persona que haya cometido una infracción de la legislación del orden social. Dicha facultad viene reflejada el RD 5/2000, concretamente en su artículo 48. Con el objetivo principal de garantizar la participación como parte activa del inculcado y su derecho de defensa, el procedimiento se inicia por la Inspección de Trabajo y termina por resolución de la Autoridad Laboral correspondiente, buscando mediante esta separación funcional la garantía de imparcialidad¹⁵.

En lo referente al tipo y cuantía de las sanciones, se debe acudir a la ya citada LISOS, donde en su artículo 40 se establece una serie de grupos o límites de sanciones en función de una serie de elementos, como son: la materia relacionada, su gravedad, el número de trabajadores afectados, el incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos de la ITSS, etc.; además se establecen 3 tramos principales: mínimo, medio y máximo.

Capítulo 6: Análisis de los recursos y actividades de la ITSS

6.1. Número de funcionarios de la ITSS

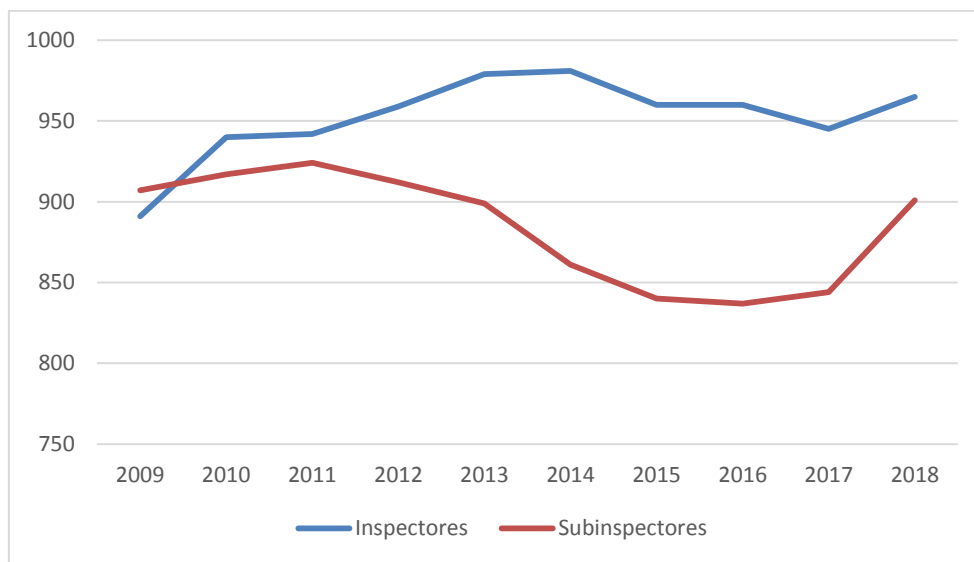
Conviene analizar los recursos con los que cuenta la ITSS y no sólo en el presente sino la trayectoria que ha llevado desde hace 10 años. Con ello se busca aportar esa visión económica y política que este trabajo busca conseguir. Para ello se ha acudido a la página principal del Ministerio de Trabajo y concretamente se ha analizado el Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este informe se establece el promedio anual de los efectivos con los que ha contado la ITSS desde 2009 hasta 2018, teniendo en cuenta para ello los datos a día 1 de cada uno de los meses del año y la tabla es la siguiente:

FUNCIONARIOS	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Inspectores	891	940	942	959	979	981	960	960	945	965
Subinspectores	907	917	924	912	899	861	840	837	844	901
Total	1798	1857	1866	1871	1878	1842	1800	1797	1789	1866

¹⁵ Véase RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “*La Potestad Sancionadora de la Administración en el ámbito laboral*”

También se pueden estudiar los datos mediante gráficas para obtener una visión más inmediata de la situación:

Gráfico 1 Número de inspectores y subinspectores en España 2009-2018



Fuente: Informe anual de ITSS (2018).

Gráfico 2 Número de inspectores y subinspectores en España 2009-2018



Fuente: Informe anual de ITSS (2018).

Como puede analizarse el grupo de Inspectores ha crecido paulatinamente casi la totalidad de años analizados, pasando de 891 efectivos en 2009 hasta 965 en 2018, es decir, 74

efectivos más, lo que supone un crecimiento del 8.30%. Sin embargo el grupo de Subinspectores no ha seguido la misma dirección ya que, si bien comenzó creciendo durante el periodo 2009-2011, a partir de 2012 descendió sus efectivos en gran medida, llegando tener en 2016 837 efectivos; sin embargo, desde 2016 ha crecido su número en gran medida hasta llegar casi a niveles de 2009.

El resumen de los efectivos del Sistema de ITSS a 31 de diciembre de 2018 arroja unos datos ligeramente diferentes, debido a los diferentes periodos en los que los datos fueron analizados:

ADSCRIPCIÓN ORGÁNICA	INSPECTORES	SUBINSPECTORES
Administración General del Estado	866	875
Comunidad Autónoma de Cataluña	96	35
Comunidad Autónoma del País Vasco	37	12
PLANTILLA DEL SISTEMA	99	922

Resulta interesante analizar una serie de ratios, como son el de distribución por sexos y el de edad de la plantilla de 2018. Se utilizaran los datos arrojados por la tabla anterior, es decir, los datos a 31 de diciembre y sin tener en cuenta los datos de Cataluña ni de País Vasco. Para ello y con el objetivo de facilitar su análisis se han desarrollado las siguientes tablas:

DISTRIBUCIÓN POR SEXOS				
	Mujeres		Hombres	
	Efectivos	Porcentaje	Efectivos	Porcentaje
Inspectores	518	59.82%	348	40.18%
Subinspectores	343	39.20%	532	60.80%

Como puede verse el principio de igualdad de respecta en gran medida, de hecho el número de mujeres es mayor para el caso de inspectores. Conforme a los puestos de Jefatura, en los Servicios de la Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social 5 puestos son desempeñados por mujeres de un total de 7.

DISTRIBUCIÓN POR EDAD						
	<39		40-59		60<	
	Efectivos	Porcentajes	Efectivos	Porcentajes	Efectivos	Porcentajes
Inspectores	260	30.02%	495	57.16%	111	12.82%
Subinspectores	246	28.11%	538	61.49%	91	10.4%

De su análisis se puede concluir que los funcionarios públicos mayores de 39 años suponen alrededor del 70% en ambos casos.

Conforme al personal de estructura y de apoyo administrativo en la Dirección del Organismo Estatal ITSS y en las inspecciones Provinciales es de 1.152 efectivos, de los cuales 1059 (91.92%) son personal funcionario y 93 (8.08) personal laboral.

Resulta interesante mencionar la ratio de centros de cotización a nivel nacional, la cual ha sido de 1492 centros por Inspector de Trabajo y Seguridad Social y 1616 centros de cotización por Subinspector. A 31 de diciembre de 2018 estaban dados de alta 1.490.179 códigos de centros de cotización a la Seguridad Social.

6.2. Actividades e investigaciones realizadas

En este apartado son muchos los ratios y datos interesantes a analizar. Uno de ellos es el empleo aforado, donde se incluyen las altas a la SS (tanto las tramitadas de oficio por la Inspección, como todas las que se han producido a causa de las investigaciones de la Inspección) y las infracciones por ocupar trabajadores extranjeros sin autorización y las irregularidades con los trabajos a tiempo parcial. Los datos obtenidos en los años 2017 y 2018 indican que se realizaron 154.147 inspecciones y ello supuso un empleo aforado de 86.988, mientras que los datos para 2018 son 149.897 inspecciones y 117.738, suponiendo ello un crecimiento del 35.35%. Este incremento es debido en gran medida a

la labor de planificación de la ITSS sirviéndose de la gestión de cruce masivo de datos y de las actuaciones Provinciales.

Otro de los ratios interesantes es el de expedientes liquidatorios, donde se incluyen diversas actuaciones inspectoras encaminadas a detectar cantidades no declaradas a la Seguridad Social. El importe total de expedientes alcanzado en 2018 es de 1.148.277.865,29 euros, siendo el dato del año anterior de 935.915.563,48 euros, suponiendo ello un crecimiento del 22.69%. Este importe total se divide en varios elementos, derivación de responsabilidad, recaudación inducida, Actas de liquidación y otros (propuestas de liquidación, minoración de morosidad, señalamiento de bienes...); siendo las actas de liquidación las que más han crecido en este periodo (56.20%).

Otra ratio que interesa es de contratación a tiempo parcial, que tiene en cuenta situaciones de trabajo no declarado, incremento de los porcentajes de parcialidad declarados y transformación fraudulenta de contratos de jornada parcial a jornada completa. A lo largo de los últimos años se ha aumentado el número de inspecciones a realizar en este ámbito debido a la constatación de la implantación del modelo de fraude existente en el mercado de trabajo y con el objetivo ofrecer una mayor protección y salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Los datos reflejan que de 2017 a 2018 han aumentado las actuaciones en esta materia en un 22.57%, así como un aumento de 48.25% en incrementos de Jornada. Las actuaciones en esta materia se han visto aumentadas en gran medida gracias al *Plan de choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial*, puesto en marcha en agosto de 2018. Los datos anuales de 2018 indican que se han producido un total de 31.517 ampliaciones de jornada (22.693 por actuaciones ordinarias y 8.824 por el citado Plan de choque), lo cual supone un crecimiento con respecto al año anterior del 48.25% (debido en casi su totalidad al citado Plan). Conforme a la ratio de sexos, conviene mencionar que no hay diferencias significativas en lo relativos a los datos en este aspecto, salvo en lo relativo a los incrementos de jornada totales producidos gracias al Plan de Choque donde la presencia femenina es significativamente mayor.

Otro de los ratios interesantes es el relativo a los falsos autónomos, los cuales se pueden definir como aquellos trabajadores que no disponen de una infraestructura empresarial, ni asumen el riesgo y ventura de sus actividades laborales, sino que dependen de un empresario o empresa. Los datos arrojados indican que en 2018 se ha regularizado un total de 18.851 falsos autónomos, además respecto a 2017, se ha producido un gran

incremento tanto en las actuaciones en esta materia así como en la regularizaciones (30.47% Y 921.73% respectivamente).

El último de los ratios a analizar está relacionado con los becarios, los cuales pueden denominarse como falsos becarios, en relación con el apartado anterior. Esta figura define a todos aquellos trabajadores que, bajo la apariencia de una actividad formativa, sufren la realización de prácticas no laborales de forma indebida y fraudulenta cuando se están prestando servicios por cuenta ajena en el marco de una relación laboral. Durante 2018 se han aumentado los recursos de la ITSS en relación con esta materia y ello ha supuesto un incremento del 2% en el número de aflorados y en el importe de los expedientes liquidatorios del 49%.

CONCLUSIONES

Visto lo expuesto he llegado a la conclusión que la figura de la ITSS representa un conjunto de actividades y facultades cuyo principal fin es la protección de los derechos de los trabajadores y que sin duda consigue ya que mediante esas actividades se consigue mejorar su situación laboral en la empresa.

He de reconocer que cuando me decidí por el tema de la ITSS y concretamente la figura de la obstrucción no pensaba que fuera a encontrar tanta información como para hacerla el tema principal del trabajo pero conforme investigaba sobre dicha materia aprendí que la ITSS tiene multitud de competencias atribuidas y actúa en una gran cantidad de ámbitos.

En lo referente a sus orígenes he de reconocer que a priori me sentí asombrado que una figura como esta, cuyo principal objetivo es la protección de los derechos de los trabajadores naciera tan prematuramente, ya que si bien la figura como tal nace en 1906 ya hubo intentos anteriores en el tiempo que buscaron esta protección para el trabajador. Sin bien en aquellos años su efectividad era más bien reducida y los empresarios solían salir impunes de las infracciones laborales cometidas, conforme fue avanzando la sociedad y fueron ganándose derechos sociales esta figura cobró más fuerza hasta convertirse en la figura que conocemos hoy en día que actúa con plena eficacia y es capaz de ofrecer esa protección de todos los derechos de los trabajadores.

En lo referente a la jurisprudencia investigada he de reconocer que había ciertos puntos que no me parecían correctos, el principal de ellos es que la presunción de certeza únicamente alcance a los hechos constatados efectivamente por el inspector durante su visita al centro y no las valoraciones que pueda obtener con dicha visita; considero que si el inspector mantiene siempre una actitud investigadora imparcial esas valoraciones deberían tenerse en cuenta a la hora de continuar con el proceso, sin perjuicio de que pudieran ser desvirtuadas con pruebas que aleguen lo contrario, además considero que las valoraciones que pueda conseguir un inspector durante su visita al centro pueden tener gran valor y aportar luz a un proceso que suele ser oscuro.

Por otro lado mantengo una opinión muy esperanzadora ya que considero que la ITSS, si bien a un ritmo quizás algo lento, consigue luchar contra todo los fraudes que van surgiendo en esta sociedad moderna y cambiante en la que vivimos. Me refiero

principalmente a los falsos autónomos y becarios y de modo más secundario al empleo no cotizado y a las irregularidades de los contratos a jornada parcial. Dados los nuevos empleos que surgen, un ejemplo claro es el auge de trabajos de transporte de comida por empresas nuevas, y que dichos empleos carecen de normativa propia precisamente por su novedad, las empresas se aprovechan de ello y abusan de los trabajadores y de sus derechos; sin embargo la ITSS ya está encima de ellos y cada vez son más los casos que estudia y regulariza.

Por último, me gustaría comentar la experiencia personal que he tenido con la figura de la ITSS, y es que estando yo empleado acudí a ella para denunciar mi situación laboral, ya que no se respetaban los términos del contrato ni se respetaba la legislación vigente en lo referente a horario y salario. Acudí a esta figura y tras una exposición de los hechos y redacción de los mismos en una hoja tipo, se personificó una inspectora en el centro para realizar entrevista a los empleados y comprobar que se respetaran los términos de su contrato. El caso sigue abierto por lo que no me es posible decir como continúa pero satisfecho con el resultado obtenido.

Dicho esto procedo a concluir mi final de mi trabajo de final de grado centrado en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la figura de la infracción por obstrucción a ella y el estudio de la situación actual de sus recursos y actividades.

BIBLIOGRAFÍA

Legislación: (En este punto no sé si nombrar la legislación más antigua que he nombrado en el trabajo como es la ley de 1907)

-Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

-Ley 5/2000, de 4 de agosto, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)

-Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (LIT)

-Ley 7/2007, de 12 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

-Constitución Española de 1978 (CE)

Publicaciones:

- MARÍA TERESA DÍAZ AZNARTE, *“La Inspección de Trabajo en el Estatuto de Autonomía para Andalucía”*, 2009.

- ESPUNY TOMÁS, *“Los orígenes de la Inspección de Trabajo en España”* (1906-2006), 2006.

- IGNACIO GARCÍA VITORIA, *“Competencias autonómicas de ejecución e inspección de trabajo: asimetrías territoriales e igualdad de derechos”*, 2013.

- JUAN MIGUEL DÍAZ RODRIGUEZ, *“Primer Centenario de la Inspección de Trabajo en España: Historia y régimen Jurídico Actual”*, 2006.

- JOAQUIN GARCÍA MURCIA Y OTROS, *“La Inspección de Trabajo en España: una Aproximación desde su nueva Ordenación Legal en el año 2015”*, 2015.

- GARCÍA RUBIO, *“La inspección de Trabajo y Seguridad Social (Doctrina y Jurisprudencia)”* 1999.

- VAZQUEZ GONZÁLEZ, *“La Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*, 1999.

- DÍAZ RODRÍGUEZ, “*Actas, informes y requerimientos de la Inspección de Trabajo*”, 2002.
- IGNACIO DURÉNDEZ SAÉZ, “*La inspección de trabajo y el procedimiento sancionador*”), 2003.
- MANUEL VELÁZQUEZ, “*Las posibilidades de actuación de la inspección de trabajo frente al acoso moral o Mobbing*”, 2002.
- JOSÉ JESÚS DE VAL ARNAL, “*La presunción de inocencia y el deber de colaboración con la inspección de trabajo*”, 1994.
- SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO, “*La Potestad Sancionadora de la Administración en el ámbito laboral*”, 2009.

Sentencias:

- SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre
- SSTC 18/1982, 57/1982 y 7/1985
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Mallorca, 2092/2020
- STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala Social, de 18 de diciembre
- Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de Madrid, 1328/2013
- STS 22-05-2012, rec 76/2011
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, Sala de lo Social de Granada, 7131/2018
- Sentencia del Juzgado de lo Social, Murcia, 134/2019
- STC 1/1996, de 15 de enero

Otros:

- Informe anual de la ITSS 2018
- <http://www.supercontable.com/index.htm>
- <http://www.gutierrezarrudi.com/inspeccion-de-trabajo-acta-de-infraccion-por-obstruccion/>