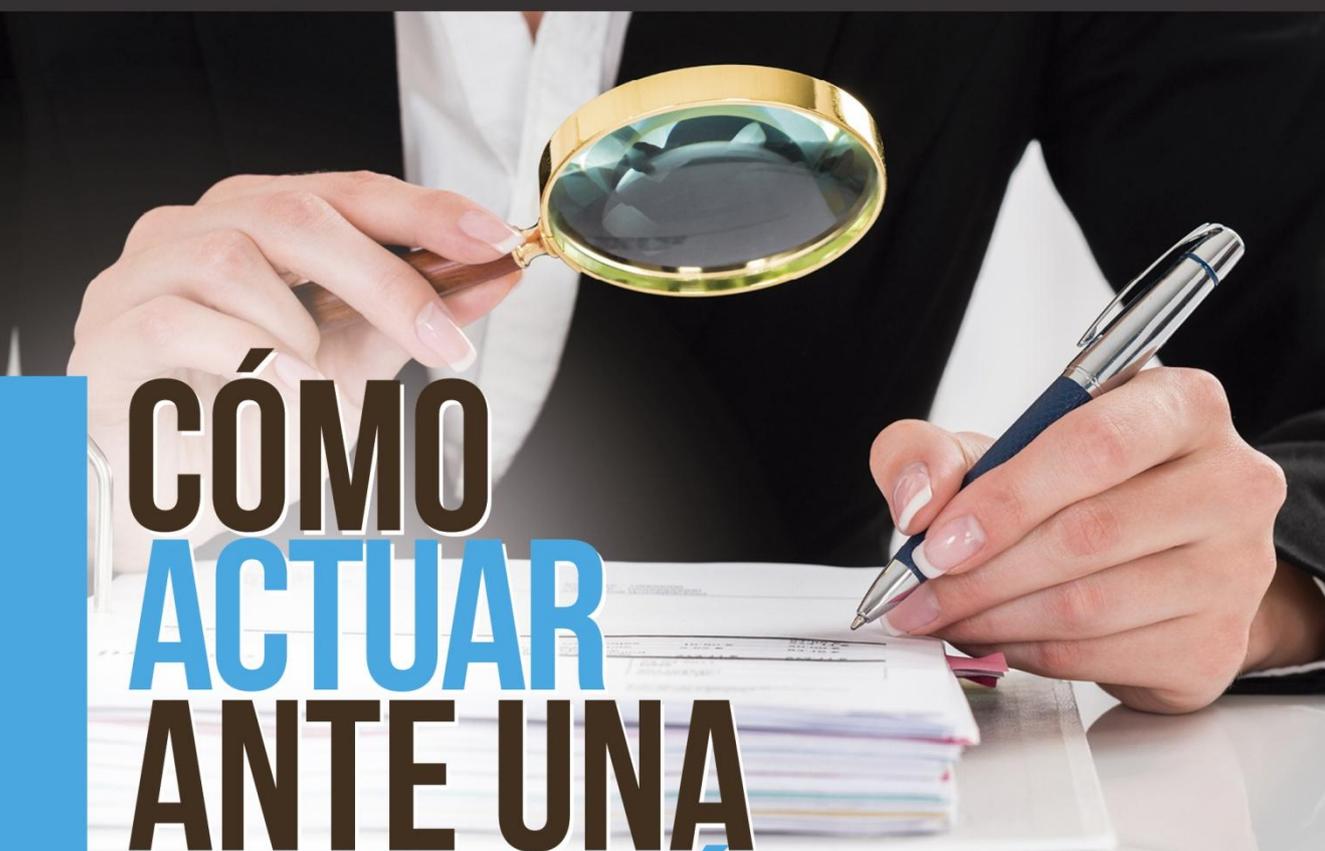


Super Contable

A person in a dark suit and white shirt is shown from the chest down, sitting at a desk. They are holding a gold-rimmed magnifying glass in their right hand, looking at a document. In their left hand, they hold a blue and silver pen, ready to write. The desk is covered with several papers and a stack of colorful folders. The background is a solid light beige color.

**CÓMO  
ACTUAR  
ANTE UNA  
INSPECCIÓN  
DE TRABAJO**

Índice de Contenidos

ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	2
PRESENTACIÓN .....	3
INTRODUCCIÓN .....	4
QUÉ PUEDE HACER LA INSPECCIÓN DE TRABAJO (FACULTADES DE ACTUACIÓN).....	6
CÓMO SE INICIA UNA INSPECCIÓN DE TRABAJO.....	8
La visita del Inspector al centro de trabajo.....	8
¿Y cuáles son los centros y lugares de trabajo que puede inspeccionar? .....	10
¿Y qué puede hacer el Inspector una vez que se ha identificado?.....	11
El requerimiento de comparecencia del inspeccionado.....	15
LAS OBLIGACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO .....	17
LOS DERECHOS DEL INSPECCIONADO .....	18
LA DOCUMENTACIÓN DE LAS ACTUACIONES INSPECTORAS .....	19
EL PLAZO DE DURACIÓN DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA .....	22
Esquema de desarrollo de las actuaciones de inspección.....	24
LA OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTORA .....	25
MEDIDAS A ADOPTAR TRAS FINALIZAR LA INSPECCIÓN .....	29
Advertir al inspeccionado .....	30
Requerir al inspeccionado la adopción de medidas .....	32

## Presentación

Desde [SuperContable.com](http://SuperContable.com), *buque insignia* del equipo de trabajo que conforma RCR Proyectos de Software, llevamos más de quince años tratando de ser el “*compañero de trabajo*” al que los asesores, contables, economistas y abogados pueden recurrir para consultar las dudas que se presentan en el día a día de su quehacer profesional.

Por ello, queremos aprovechar estas páginas para, en primer lugar, **mostrar nuestro más sincero agradecimiento a todos nuestros clientes y suscriptores**, que han depositado su confianza en nosotros a lo largo de todos estos años.

Es cierto que la biblioteca digital de [SuperContable.com](http://SuperContable.com) ha estado dedicada desde siempre a la publicación de libros que abordan, de forma específica, temas contables y fiscales de interés. Por eso, esta obra tiene el reto de ser el primer libro digital de contenido jurídico que publicamos.

Esperamos estar a la altura de dicho reto y no defraudar las expectativas que hayamos podido generar en nuestros lectores.

Atendiendo a la filosofía de servicio que caracteriza a [SuperContable.com](http://SuperContable.com) desde su nacimiento, hemos intentado, poniendo todo nuestro esfuerzo y dedicación en ello, que este Manual sea una *herramienta útil* con la que, de una forma muy práctica y visual, y rehuendo en lo posible la siempre farragosa normativa, nuestros clientes y usuarios conozcan cómo actúa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando se presenta en un centro de trabajo o remite un requerimiento para comparecer y aportar documentación, y, teniendo siempre presente el punto de vista del empresario sometido a inspección, sepan cómo hacer frente a esa *incómoda* situación.

Con la confianza de que este Manual resulte de su agrado y con el compromiso de seguir trabajando para hacerles más fácil su labor, les deseamos una amena y provechosa lectura.

**GRACIAS.**

**Agosto de 2019**

**Antonio Millán Callado**

[Abogado del Departamento Jurídico de SuperContable.com](http://Abogado del Departamento Jurídico de SuperContable.com)

## Introducción

No cabe duda que, junto con la Agencia Tributaria, el recibir una carta de la Inspección de Trabajo; y no digamos si se trata de la visita de un inspector de trabajo, es una de las cosas que más asusta, y menos agrada, a cualquier empresa; especialmente si se trata de un empresario autónomo o una pyme.



Y no es para menos, porque la normativa laboral es abundante y compleja (Seguridad Social, empleo, extranjería, prevención de riesgos laborales...); y cada vez establece más obligaciones para las empresas; las cuales, en muchos casos son incluso desconocidas por el pequeño empresario individual, o por el gestor de una pyme, cuya principal preocupación es la de trabajar día a día para llevar su negocio adelante.

Por ello, es lógico pensar, y es frecuente que ocurra también, que si un inspector de trabajo visita un centro de trabajo, o inicia una inspección a una empresa, termine señalando en el acta que la empresa inspeccionada ha incurrido en incumplimientos de la normativa laboral y proponga la imposición de una, o varias, sanciones.

El Artículo 6 de nuestro Código Civil establece literalmente que *“La ignorancia de las leyes no excusa de su cumplimiento”*. Ello implica, por injusto que pueda parecer, que no cumplir con determinadas obligaciones legales, incluso aunque se desconozcan, puede llevar aparejada la correspondiente sanción.

Y no es necesario apuntar, porque cualquier empresario que se haya visto en esta situación ya lo sabe bien, que, en términos generales, las sanciones por incumplir las normas laborales tienen cuantías muy elevadas; tanto que, como hemos podido constatar los que nos dedicamos al asesoramiento laboral, pueden llevar a una empresa, especialmente si es pequeña, a su desaparición.

Sin perjuicio de señalar que la mejor manera de afrontar una inspección de trabajo con la garantía de no ser sancionado es, como en medicina, la prevención, es decir, contar con un asesoramiento profesional previo en materia laboral; en este **MANUAL** vamos a centrarnos, *desde un punto de vista eminentemente práctico*, en aquellos casos en los que la inspección de trabajo ya se ha iniciado y vamos explicar a nuestros usuarios y suscriptores cómo pueden *“enfrentarse”* a la visita de un inspector que se presenta en el centro de trabajo, casi siempre sin previo aviso, y a veces incluso de incógnito, o a la recepción de una carta en la que la Inspección de Trabajo nos cita para comparecer y para aportar numerosa documentación.

Esperamos que tras la lectura de este Libro el empresario que se encuentre en esta circunstancia tenga algunas “herramientas” más para salir “airoso” de la situación, y sepa cómo actuar ante el inspector, qué puede hacer o qué puede pedirle el funcionario de la ITSS y qué puede y no puede hacer el inspeccionado para no ser sancionado por obstrucción.

[www.SuperContable.com](http://www.SuperContable.com)

# ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

- LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- NUEVAS INSPECCIONES DE TRABAJO
- NOVEDADES EN LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES
- TOTALMENTE ACTUALIZADO

Super Contable

## PRUEBA AHORA NUESTRO ASESOR LABORAL

SuperContable te ayudará a resolver tus dudas para asesorar correctamente a tus clientes en la relación con sus empleados.

**PRUÉBALO GRATIS**

## Qué puede hacer la Inspección de Trabajo (facultades de actuación)

Antes de entrar de lleno en las situaciones con las que la Inspección de Trabajo puede iniciar su actuación en una empresa, que son, básicamente, la visita al centro de trabajo y el requerimiento de comparecencia, vamos a exponer, a modo de breve introducción, qué puede hacer la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; es decir, qué facultades atribuye la Ley a los Inspectores y Subinspectores de Trabajo para cumplir sus funciones.

Apuntaremos simplemente que la Inspección de Trabajo se regula fundamentalmente en la **Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social** y que se ocupa, principalmente, **de vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y seguridad social y de exigir las responsabilidades pertinentes por su incumplimiento**. También tiene atribuidas otras funciones como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias.

Lo que sí es importante tener presente, desde el punto de vista más práctico, es que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de sus funciones, tienen la consideración de autoridad pública y que los Subinspectores Laborales tienen la consideración de agentes de la autoridad.

En consecuencia, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes están obligadas a prestar apoyo, auxilio y colaboración a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el desempeño de sus funciones.

Esto quiere decir que en muchos casos, los Inspectores de Trabajo, o los Subinspectores Laborales, pueden personarse en la empresa acompañados por agentes de la Policía o de la Guardia Civil; algo muy habitual en las inspecciones en fincas agrarias, cuando se pretende comprobar, por ejemplo, la prestación de servicios de trabajadores extranjeros.

En cuanto a las facultades de actuación de los inspectores, son, en líneas generales, las siguientes:

- Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en los centros de trabajo, establecimientos o cualquiera otro lugar sujeto a inspección, y a permanecer en el mismo.

A continuación desarrollaremos con más detalle el ejercicio práctico de esta facultad de la Inspección de Trabajo.

- Practicar cualquier diligencia de investigación, examen, reconstrucción o prueba que considere necesaria.

Aquí se incluyen los requerimientos de información al empresario o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo al cumplimiento de las obligaciones, o para la presentación ante la ITSS de determinada documentación; y los requerimientos al empresario para comparecer ante la Inspección de Trabajo, que también desarrollaremos más adelante.

- Adoptar, en cualquier momento del desarrollo de las actuaciones, las medidas cautelares que estimen oportunas y sean proporcionadas para impedir la destrucción, desaparición o alteración de la documentación.

### No olvide que...

La función más importante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es la función de vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales y de exigencia de las responsabilidades pertinentes por su incumplimiento.



**Super Contable**

## PRUEBA NUESTRO ASESOR DE INSPECCIONES DE TRABAJO

...y resuelve todas tus dudas en temas de:

- Legislación y Normativa.
- Cómo funciona un Procedimiento de Inspección.
- Jurisprudencia sobre Inspecciones de Trabajo.
- Con Formularios listos para cumplimentar.

**SOLICITA YA TU PERIODO DE PRUEBA GRATUITO**  
(Sin compromiso de permanencia)

**PRUÉBALO GRATIS**

## Cómo se inicia una inspección de trabajo

Lo primero que debe saberse es que Inspección de Trabajo y Seguridad Social actúa siempre de oficio; y el inicio de la actuación por parte de un inspector será consecuencia de:

- La orden de un superior.
- Una orden de servicio derivada de los planes o programas de inspección.
- Una petición razonada de otros órganos de la Administración.
- Por propia iniciativa de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Una denuncia.

Decimos esto porque es habitual pensar que cuando una persona formula una denuncia ante la Inspección de Trabajo (un trabajador, un ex trabajador, un sindicato...), ésta directamente actúa, aunque lo cierto es que la denuncia solo sirve para poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo hechos o acontecimientos que el denunciante considera constitutivos de una infracción; pero es la Inspección la que decide si la toma en consideración e inicia una investigación o no.

### Sepa que...

Las actuaciones de los subinspectores de Empleo y Seguridad Social se efectuarán, en todo caso, en ejecución de las órdenes de servicio que reciban.

## La visita del Inspector al centro de trabajo

La forma más característica de iniciar una Inspección de Trabajo es, sin lugar a dudas, mediante **la visita del Inspector al centro o lugar de trabajo**, sin necesidad de aviso previo de ningún tipo.

A muchos de los que estén leyendo este Manual les resultará familiar la frase *“Buenos días, soy el Inspector de Trabajo”*, pronunciada por un funcionario que se persona, sin avisar, en la fábrica, la oficina o la finca en la que la empresa desarrolla su trabajo.

En este caso debemos saber que el Inspector de Trabajo y Seguridad Social, o el Subinspector Laboral, pueden personarse en el centro de trabajo de dos formas distintas:

- ✓ Identificándose en su condición de funcionario de la Inspección de trabajo.
- ✓ De incógnito, es decir, haciéndose pasar por un cliente, por ejemplo, si considera que dicha identificación puede perjudicar el éxito de la inspección.

Si decide identificarse **debe hacerlo documentalmente**, mediante la acreditación oficial expedida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y debe comunicar su presencia al empresario, a su representante o a la persona inspeccionada.



**Debemos comprobar, en este caso, que el funcionario que realiza la visita pertenece al Cuerpo de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social o, en su caso, al Cuerpo de Subinspectores Laborales.**

Y si decide iniciar la visita de incógnito, debe identificarse posteriormente si desea acceder a las dependencias de la empresa, pedir documentación o identificar a los presentes en el centro de trabajo; porque si no se identifica, no podrá hacer uso de las facultades que le atribuye la Ley, es decir, no puede realizar la inspección ni el inspeccionado está obligado a atenderlo.

**Recuerde que un Inspector de Trabajo puede realizar una visita a la empresa o centro de trabajo sin identificarse.**

## ¿Y cuáles son los centros y lugares de trabajo que puede inspeccionar?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejercerá su actuación en:

- ✓ Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando estén directamente regidos o gestionados por las Administraciones Públicas o por entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualesquiera de ellas.
- ✓ Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los trenes, los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquéllos.
- ✓ Los buques de pabellón español de la marina mercante y los buques de pabellón español de pesca, que se hallen en puertos del territorio español o en aguas en las que España ejerza soberanía o jurisdicción, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias para el servicio de estos que se hallen en tierra y en territorio español.
- ✓ Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino, en lo relativo a los viajes de emigración e inmigración interior.
- ✓ Las entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social.
- ✓ Las entidades públicas o privadas que colaboren con las distintas Administraciones Públicas en materia de protección y promoción social.
- ✓ Las sociedades cooperativas en relación a su constitución y funcionamiento y al cumplimiento de las normas del orden social en relación a sus socios trabajadores o socios de trabajo, y a las sociedades laborales en cuanto a su calificación como tales, sin perjuicio de lo que establezca la legislación aplicable a la materia.

Una vez que el Inspector llega al centro de trabajo se plantean otras cuestiones:

- **¿Podemos impedir la entrada al Inspector?**
- **¿Qué ocurre si lo hacemos?**

La respuesta a la primera pregunta es, con carácter general, negativa porque, por Ley, el Inspector o Subinspector de Trabajo, al igual que los inspectores de Hacienda, puede entrar libremente, en cualquier momento y sin previo aviso, en el centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y puede permanecer en el mismo.



Por tanto, **el empresario NO puede negarse que el Inspector realice la inspección**. Además, si lo hace, el Inspector puede requerir que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad le presten apoyo, auxilio y colaboración en el desempeño de sus funciones, es decir, para entrar en el centro de trabajo.

Sin embargo, existe una excepción, si el centro de trabajo sometido a inspección coincide con el domicilio de una persona física, **el inspector debe obtener su expreso consentimiento y, en caso de que no sea así, obtener la oportuna autorización judicial**, pues así lo exige el Artículo 18.2 de la Constitución, que se refiere a la inviolabilidad del domicilio.

**Es el caso, por ejemplo, del médico que pasa consulta en su propia casa o del abogado que tiene establecido su despacho en una dependencia de su domicilio.**

En relación a la segunda pregunta, la analizaremos en detalle en el apartado de este Manual referido a la **obstrucción a la labor inspectora**. De momento solo adelantaremos que dicha negativa, si es injustificada, será objeto de sanción.

Debe tenerse en cuenta que las actuaciones inspectoras podrán realizarse por uno o por varios funcionarios y podrán extenderse durante el tiempo que resulte necesario.

### **¿Y qué puede hacer el Inspector una vez que ha entrado en el centro de trabajo y se ha identificado?**

El Inspector o Subinspector puede pedir que durante la visita de inspección lo acompañe el empresario o su representante; o también los trabajadores, sus representantes y los peritos y técnicos de la empresa; e incluso peritos o expertos pertenecientes a la Administración u otros habilitados oficialmente.

Y con ocasión de sus visitas a los lugares de trabajo, los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social solicitarán la presencia de los representantes de los trabajadores cuando legalmente proceda, conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando así lo aconseje la índole de la actuación a realizar.

Otra potestad importante del Inspector o Subinspector es que puede durante la visita exigir la identificación, o razón de su presencia, de todas las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado y también puede requerir información, solo o ante testigos, al empresario o al personal de la empresa sobre cualquier asunto objeto de la inspección.

**No debemos olvidar que la Ley atribuye a los Inspectores la condición de Autoridad Pública y a los Subinspectores la de Agentes de la Autoridad.**



En este caso debe tenerse claro que la responsabilidad, y las consecuencias, respecto a la no identificación documental de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado es exclusiva de cada una de ellas porque el inspeccionado, aun siendo el empresario, no goza de autoridad para obligar a otras personas a identificarse, si no quisieran hacerlo.

Eso sí, con independencia de que la persona en cuestión se niegue a identificarse, el empresario debe estar en condiciones de poder explicar las razones de la presencia de las personas que se encuentren en el centro de trabajo, especialmente de las que se encuentren realizando alguna actividad.

Y **la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad está considerada como una infracción por obstrucción muy grave**, que puede dar lugar a la imposición de la sanción correspondiente; como más adelante detallaremos.

Una vez que el Inspector o Subinspector ha entrado en el centro de trabajo debemos saber que, conforme a la Ley, **puede practicar cualquier diligencia de investigación, examen, reconstrucción o prueba que consideren necesaria.**

Así, puede **requerir información al empresario o al personal de la empresa** sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las normas laborales. Es decir puede preguntar al empresario y a los trabajadores cualquier cuestión relacionada con el objeto de su inspección.



Es habitual, de hecho, que el funcionario de la ITSS interrogue al empresario y a los trabajadores sobre, por ejemplo, los horarios, la jornada, las condiciones de trabajo...

Eso sí, tenga presente que las declaraciones de los trabajadores y del empresario no están amparadas por la presunción de veracidad de la que goza por Ley el inspector; por ello, aunque se registren en el acta, no se tendrán directamente por ciertas y podrán ser discutidas.

También puede el Inspector **exigir la comparecencia del empresario o de sus representantes y encargados**, y de los trabajadores, bien en el centro inspeccionado, o bien en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante.

Otra potestad de la ITSS es la de **examinar en el centro o lugar de trabajo todo tipo de documentación** para verificar el cumplimiento por la empresa de la legislación laboral y de seguridad social.

Así, el Inspector puede examinar libros, registros (como el de jornada y control horario), incluidos los programas informáticos y archivos en soporte magnético, **para los que habrá que facilitarle las claves de acceso**, declaraciones oficiales y contabilidad; documentos de inscripción, afiliación, alta, baja, justificantes del abono de cuotas o prestaciones de Seguridad Social; documentos justificativos de retribuciones; contratos laborales; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección.

Y si la citada documentación se conserva en soporte electrónico, deberá suministrarse al inspector, si así lo requiere, en dicho soporte y en formato tratable, legible y compatible con los de uso generalizado en el momento en que se realice la actuación inspectora.

No olvide que, además, **el inspector está facultado para requerir la presentación de dicha documentación en las oficinas públicas correspondientes.**



Eso sí, la documentación mencionada **solo puede ser entregada a la Inspección de Trabajo por el titular o por personas con autoridad dentro de la empresa**; por lo que, si en el momento de llevarse a cabo la visita no está presente el titular o una persona con autoridad en la empresa, **el Inspector no podrá acceder a esa información en ese momento.**

En este caso, lo que sí puede hacer el Inspector es requerir la comparecencia del inspeccionado ante el funcionario actuante para aportar la documentación que se le señale en un momento posterior.

La Inspección también puede tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, realizar mediciones, obtener fotografías, videos, grabación de imágenes, levantar croquis y planos, **siempre que se notifique al empresario o a su representante**, y obtener copias y extractos de todos los documentos mencionados anteriormente.

Otra cuestión importante a tener en cuenta es que la Inspección de Trabajo puede adoptar, en cualquier momento del desarrollo de las actuaciones, **las medidas cautelares que considere oportunas** y sean proporcionadas, para impedir la destrucción, desaparición o alteración de la documentación citada anteriormente, siempre que no cause perjuicio de difícil o imposible reparación a los inspeccionados o implique violación de sus derechos.

No obstante, lo cierto es que no resulta muy frecuente la adopción de medidas cautelares y, en caso de adoptarse, debe hacerse de forme restrictiva, en cuanto que dichas medidas afectan a la actividad de la empresa y a los derechos del empresario.

Finalmente, sepa que, cuando la inspección se haya iniciado por medio de una visita y no sea posible su finalización porque el inspeccionado no aporte los documentos solicitados, la actuación de la ITSS puede continuar mediante un requerimiento para aportar dicha documentación en una comparecencia del sometido a inspección ante el funcionario de la ITSS en una fecha posterior.

**Conforme a la Ley, el inspeccionado está obligado, cuando sea requerido, a colaborar con la Inspección, a declarar ante el funcionario actuante sobre cuestiones que afecten a las comprobaciones inspectoras, así como a facilitarle la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.**

## El requerimiento de comparecencia del inspeccionado



La segunda de las formas más habituales de iniciar una Inspección es mediante **un requerimiento para que el inspeccionado comparezca ante el funcionario actuante** para aportar la documentación que se le señale en cada caso, o para efectuar las aclaraciones pertinentes.

**A esa comparecencia puede, y debe, acudir acompañado por su asesor o abogado.**

Este requerimiento puede producirse directamente, remitiéndose desde la Inspección a la empresa, o puede tener lugar cuando se haya iniciado una visita de inspección y no haya sido posible su finalización por no aportar el inspeccionado los documentos solicitados.

En este caso, muy habitual en la práctica, el Inspector formulará un requerimiento para que por la empresa se proceda a aportar esa documentación en las oficinas de la ITSS que correspondan, **concediendo un plazo, o señalando una fecha para ello.**

La ley 23/2015 regula las obligaciones de colaboración con los funcionarios de la Inspección de Trabajo y señala expresamente **que los empresarios, los trabajadores y los representantes de ambos**, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden social, **están obligados cuando sean requeridos a declarar ante el funcionario actuante sobre cuestiones que afecten a las comprobaciones inspectoras, así como a facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.**

### Sepa que...

Si se decide cumplir con el requerimiento pero no es posible asistir el día que se ha sido citado es aconsejable poner esta circunstancia en conocimiento del Inspector **y solicitar que se fije una nueva cita de comparecencia** porque una incomparecencia sin previo aviso siempre será peor considerada.

Si a la comparecencia acude un representante, debe saber que quienes representen a los sujetos inspeccionados deberán acreditar documentalmente tal condición si la actuación se produce fuera del domicilio o centro de trabajo visitado; como es el caso.

Por tanto, el Inspector está facultado para requerir la presentación en las oficinas públicas de la Inspección de Trabajo de todo tipo de documentación que acredite del cumplimiento de la legislación laboral, entre la que se puede citar libros, registros, incluidos los programas informáticos y archivos en soporte magnético, declaraciones oficiales y contabilidad; documentos de inscripción, afiliación, alta, baja, justificantes del abono de cuotas o prestaciones de Seguridad Social; documentos justificativos de retribuciones; documentos exigidos en la normativa de prevención de riesgos laborales y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección.

Y, al igual que ocurre con el caso de la visita al centro de trabajo, la Ley, para garantizar que los inspectores puedan cumplir con la función de control que tienen encomendada, regula infracciones por obstrucción a la labor del Inspector.

Sin perjuicio de lo que más adelante señalaremos a este respecto, decir que entre las conductas que pueden dar lugar a una infracción por obstrucción podemos mencionar; y sin que se trate de una lista cerrada, no atender debidamente a los inspectores, negarse a declarar ante el Inspector o no facilitarle la información o documentación requerida, entre otras.



**Por tanto, la incomparecencia ante el Inspector, o la no aportación de los documentos requeridos pueden ser consideradas como una infracción por obstrucción y puede dar lugar, en su caso, a una sanción, cuya cuantía estará en función de cómo sea calificada y graduada la conducta del inspeccionado que incumple con el deber de colaboración con la Inspección.**

## Las obligaciones de la inspección de trabajo

Por lo que afecta al administrado, tenemos que tener presente que la Inspección de Trabajo está sometida en su actuación al cumplimiento de determinados deberes y también al cumplimiento de un código de conducta.

En primer lugar, debe actuar con eficacia y calidad en la prestación del servicio a los ciudadanos.

Asimismo, **su actuación debe regirse por la imparcialidad, la objetividad e igualdad de trato y la no discriminación en el ejercicio de la función inspectora**; velando por los intereses generales y con sujeción y observancia de la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico.

**Los Inspectores y Subinspectores procurarán perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de los inspeccionados.**

Desde un punto de vista más práctico y directo, **los inspectores y subinspectores observarán la máxima corrección en el ejercicio de sus funciones** y, lo que es más importante, procurarán perturbar en la menor medida posible el desarrollo de las actividades de los inspeccionados, sin merma de su autoridad ni del cumplimiento de sus deberes.



Están obligados a actuar con celo en la custodia de la documentación que les sea confiada y **están sometidos al deber de sigilo**; lo que implica que deben considerar confidencial el origen de cualquier queja de que conozcan, en el ámbito de la función inspectora, sobre incumplimiento de las disposiciones legales.

También vendrán **obligados a observar secreto** y a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los datos, informes o antecedentes de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones, salvo para la investigación o persecución de delitos públicos.

Finalmente, los inspectores y subinspectores están sujetos a las incompatibilidades y **a los motivos de abstención y recusación de los funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas**, y no podrán actuar cuando tengan interés directo o indirecto en relación con los asuntos que se les encomienden.

Los derechos del inspeccionado



El sujeto sometido a inspección tiene derecho, en primer lugar, a **ser tratado por el Inspector o Subinspector con la máxima corrección**; y a que la actividad inspectora se lleve a cabo con imparcialidad, objetividad e igualdad de trato y no discriminación.

El inspeccionado tiene derecho, en segundo lugar, a que la inspección perturbe en la menor medida posible el desarrollo de sus actividades.

En tercer lugar, el inspeccionado tiene derecho a que la documentación que se facilite a la ITSS sea custodiada con el máximo celo y a **que los inspectores guarden secreto** sobre los datos, informes o antecedentes de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones.

Por último, **el inspeccionado puede solicitar la abstención o recusar a los funcionarios de la ITSS** cuando tengan interés directo o indirecto en relación con los asuntos objeto de inspección o cuando no actúen con imparcialidad, objetividad e igualdad de trato en el ejercicio de la función inspectora.

Super Contable

**TOTALMENTE ACTUALIZADO**

**PRUEBA NUESTRO ASESOR DE INSPECCIONES DE TRABAJO**

...y resuelve todas tus dudas en temas de:

- Legislación y Normativa.
- Cómo funciona un Procedimiento de Inspección.
- Jurisprudencia sobre Inspecciones de Trabajo.
- Con Formularios listos para cumplimentar.

**SOLICITA YA TU PERIODO DE PRUEBA GRATUITO**  
(Sin compromiso de permanencia)

**PRUÉBALO GRATIS**

### La documentación de las actuaciones inspectoras

Establece la Ley 23/2015 que los funcionarios de la Inspección de Trabajo actuantes están obligados a extender diligencia por escrito de cada actuación que realicen con ocasión de las visitas a los centros de trabajo o de las comprobaciones efectuadas mediante comparecencia del sujeto inspeccionado en las dependencias públicas.

Una Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social determina los hechos y actos que deban incorporarse a las diligencias, su formato y su remisión a los sujetos inspeccionados, teniendo en cuenta que, en lo posible, se utilizarán medios electrónicos. La diligencia se extenderá en el modelo previsto en la **Orden ESS/1452/2016** y podrán utilizarse los medios electrónicos para su elaboración.

#### El contenido de la diligencia es:

- a) Lugar y fecha de expedición de la diligencia, determinando si dicha diligencia se ha practicado con ocasión de visita o comprobación por comparecencia.
- b) Identificación del funcionario actuante, Cuerpo al que pertenece. Si la actuación se realizase por más de un funcionario, incluyendo a los técnicos habilitados que acompañen al inspector de Trabajo y Seguridad Social, la diligencia se suscribirá por el Inspector que dirija las actuaciones, quien reseñará la identidad de los demás funcionarios que hubieren intervenido.



#### DILIGENCIA

<b>FUNCIONARIO ACTUANTE</b>	
Nombre y apellidos: Cuerpo al que pertenece:	<input type="text"/> Inspector/a <input type="checkbox"/> Subinspector/a <input type="checkbox"/> Técnico/a <input type="checkbox"/>
Fecha de la actuación:	<input type="text"/>
Forma de actuación (visita/comprobación):	<input type="text"/>
<b>EMPRESA</b>	
Nombre o Razón Social:	<input type="text"/>
NIF:	<input type="text"/> Actividad: <input type="text"/>
Dirección de correo electrónico:	<input type="text"/>
Domicilio del centro de trabajo (calle, número):	<input type="text"/>
Localidad:	<input type="text"/>
Provincia:	<input type="text"/> Código Postal: <input type="text"/>
<u>Colaboración de los representantes de los trabajadores :</u>	
<u>Observaciones:</u>	

Se extiende **DILIGENCIA**, conforme a lo establecido en el artículo 21.6 de la Ley 23/2015, de 21 de julio (BOE del 22), Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la inspección de Trabajo y Seguridad Social aprobado por Real Decreto 138/2000 de 14 de Febrero.

- c) Datos de la empresa/centro de trabajo en el que se realiza la actuación inspectora, haciéndose constar, cuando sea posible, la siguiente información: nombre/razón social, NIF, actividad, dirección de correo electrónico y domicilio del centro de trabajo.
- d) Nombre y apellidos, DNI/NIE, en su caso, de la persona que haya atendido al funcionario actuante en el desarrollo de las actuaciones, cuando haya prestado su colaboración, así como el carácter o representación con que interviene.
- e) Circunstancias de la colaboración de los representantes de los trabajadores en el desarrollo de las actuaciones, si se hubiese producido.
- f) Materias o aspectos examinados y demás circunstancias concurrentes.

Si en la diligencia se formula un requerimiento de subsanación de deficiencias en materia de Prevención de Riesgos Laborales, éste contendrá las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación, debiendo señalarse el incumplimiento que ha sido detectado y que, si no se subsana dará lugar a la práctica de la correspondiente acta de infracción.

Y si el funcionario actuante documenta en la diligencia la decisión de paralización o suspensión de trabajos prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dicha diligencia contendrá los datos suficientes para la determinación del alcance y condiciones de la paralización decretada, así como los necesarios para el ejercicio del derecho a su impugnación.

**No será obligatorio que la diligencia del inspector contenga referencia a la práctica o no de actas de infracción o liquidación**



En la diligencia se puede efectuar también un requerimiento al sujeto responsable de ingreso de cuotas de Seguridad Social o conceptos de recaudación conjunta.

Copia de la diligencia se remitirá o entregará a la empresa, otra copia de la misma, si procede, a los delegados de prevención, quedando otra en poder del funcionario de la ITSS, para su posterior archivo.

# ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

NOVEDADES EN LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES

NUEVAS INSPECCIONES DE TRABAJO

TOTALMENTE ACTUALIZADO

Super Contable

## PRUEBA AHORA NUESTRO ASESOR LABORAL

SuperContable te ayudará a resolver tus dudas para asesorar correctamente a tus clientes en la relación con sus empleados.

**PRUÉBALO GRATIS**

## El plazo de duración de la actuación inspectora

Las actuaciones de comprobación realizadas por la ITSS no se dilatarán en el tiempo por espacio de más de **nueve meses**, salvo que la dilación sea imputable al inspeccionado o a las personas dependientes del mismo.

Por tanto, el inspeccionado debe computar siempre este plazo y tener presente que las actuaciones de investigación que lleve a cabo la ITSS no pueden superarlo.

La Ley señala, no obstante, que este plazo puede ampliarse por otro periodo **que no excederá de nueve meses**, si concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando las actividades de inspección revistan especial dificultad y complejidad. Se entiende que se produce atendiendo al volumen de operaciones de la persona o de la entidad, por la dispersión geográfica de sus actividades, y en aquellos otros supuestos que indique una norma reglamentaria.
- b) Cuando en el transcurso de las mismas se descubra que el sujeto inspeccionado ha obstruido u ocultado al órgano inspector alguna de sus actividades o de las personas que las desempeñen.
- c) Cuando la actuación inspectora requiera de cooperación administrativa internacional.



Por tanto, también debe el inspeccionado comprobar si se dan o no las circunstancias previstas para que la ITSS pueda ampliar el plazo.

Asimismo, **las actuaciones de inspección no se pueden interrumpir por más de cinco meses**, salvo que la interrupción sea causada por el sujeto inspeccionado o personas de él dependientes, o cuando se constate la imposibilidad de proseguir la actuación inspectora por la existencia de un pronunciamiento judicial pendiente que pueda condicionar el resultado de la misma.

En consecuencia, el inspeccionado debe comprobar si se ha producido esa interrupción y, en su caso, si concurren las circunstancias citadas.

El cómputo de los plazos señalados se inicia siempre **a partir de la fecha de la primera visita efectuada o**, en caso de requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado, **desde la fecha efectiva de la comparecencia**, siempre que haya aportado la totalidad de la documentación requerida. No se considerará incluido en ningún caso en el cómputo de los plazos, el tiempo transcurrido durante el aplazamiento concedido al sujeto obligado en los supuestos en los que se formule por parte del órgano inspector requerimientos de subsanación de incumplimientos previos.

El incumplimiento de los plazos señalados trae como consecuencias que **no se considere interrumpido el cómputo del plazo de prescripción de la infracción** y, además, que decae la posibilidad de extender acta de infracción o de liquidación, como consecuencia de tales actuaciones previas por **CADUCIDAD**.

#### SEPA QUE...

La superación del plazo máximo de duración (9 meses), o de paralización (5 meses), implica que la Administración debe **declarar la CADUCIDAD de las actuaciones de inspección** que está tramitando y debe acordar el archivo de las mismas.

Sin perjuicio de lo anterior, si no ha prescrito la infracción presuntamente cometida, la ITSS puede incoar unas "*nuevas actuaciones de comprobación referentes a los mismos hechos*", que deben ser otras distintas -incluso formalmente- a las previamente incoadas, que deben estar necesariamente archivadas por caducidad.

Por tanto, si la Administración incumple los plazos señalados (9 y 5 meses), **NO PUEDE EXTENDER EL ACTA DE INFRACCIÓN O DE LIQUIDACIÓN**, por haberse producido la **CADUCIDAD** de las actuaciones inspectoras previas.

Eso sí, las comprobaciones efectuadas en una actuación inspectora tendrán el carácter de antecedente para las sucesivas.

Esquema de desarrollo de las actuaciones de inspección



**TOTALMENTE ACTUALIZADO**

Super Contable

**PRUEBA NUESTRO ASESOR DE INSPECCIONES DE TRABAJO**

...y resuelve todas tus dudas en temas de:

- Legislación y Normativa.
- Cómo funciona un Procedimiento de Inspección.
- Jurisprudencia sobre Inspecciones de Trabajo.
- Con Formularios listos para cumplimentar.

**SOLICITA YA TU PERIODO DE PRUEBA GRATUITO**  
(Sin compromiso de permanencia)

**PRUÉBALO GRATIS**

## La obstrucción a la labor inspectora

La Ley establece, como ya hemos dicho, la obligación de colaboración con los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En consecuencia, los empresarios, los trabajadores y los representantes de ambos, están obligados cuando sean requeridos:

- a) A atender debidamente a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y a los Subinspectores Laborales.
- b) A acreditar su identidad y la de quienes se encuentren en los centros de trabajo.
- c) A colaborar con ellos con ocasión de visitas u otras actuaciones inspectoras.
- d) A declarar ante el funcionario actuante sobre cuestiones que afecten a las comprobaciones inspectoras, así como a facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones. Quienes representen a los sujetos inspeccionados deberán acreditar documentalmente tal condición si la actuación se produce fuera del domicilio o centro de trabajo visitado.



Igualmente, establece la Ley que **toda persona natural o jurídica estará obligada a proporcionar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social toda clase de datos, antecedentes o información con trascendencia en los cometidos inspectores**, siempre que se deduzcan de sus relaciones económicas, profesionales, empresariales o financieras con aquellos sometidos a inspección, cuando sea requerida en forma para ello.

El incumplimiento de estos requerimientos se considerará como infracción por obstrucción conforme al texto refundido de la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.



Y, para garantizar que los inspectores puedan cumplir con la función de control que tienen encomendada, se regulan las infracciones por obstrucción, que se contemplan en la citada Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Así, se considerarán obstrucciones a la labor inspectora **las acciones u omisiones que perturben, retrasen o impidan el ejercicio de las funciones de vigilancia del cumplimiento de la Ley** que se encomiendan a los Inspectores y Subinspectores de Trabajo y Seguridad Social.

**Con carácter general, las infracciones por obstrucción la labor inspectora que se calificarán como graves, salvo aquellas conductas que expresamente se consideran leves o muy graves por Ley.**

La regulación se encuentra en el **Artículo 50 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, que señala que las infracciones por obstrucción a la labor inspectora se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber de colaboración infringido y de la entidad y consecuencias de la acción u omisión obstructora sobre la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### Son infracciones leves:

a) Las que impliquen un mero retraso en el cumplimiento de las obligaciones de información, comunicación o comparecencia, salvo que dichas obligaciones sean requeridas en el curso de una visita de inspección y estén referidas a documentos o información que deban obrar o facilitarse en el centro de trabajo.

b) La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

Respecto al Libro de Visitas, la Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social eliminó la obligación de las empresas de poseer y diligenciar el Libro de Visitas; por lo que esta conducta ha dejado de ser aplicable.

#### NO OLVIDE QUE...

**SI** existe obligación de conservar cada ejemplar de diligencia entregado o remitido a la empresa, a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social **durante un plazo de cinco años**, a contar desde la fecha de expedición de cada uno de ellos.

Y son infracciones muy graves:

a) Las acciones u omisiones del empresario, sus representantes o personas de su ámbito organizativo, que tengan por objeto **impedir la entrada o permanencia en el centro de trabajo de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social**, así como la negativa a identificarse o a identificar o dar razón de su presencia sobre las personas que se encuentren en dicho centro realizando cualquier actividad.



b) Los supuestos de coacción, amenaza o violencia ejercida sobre los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social así como la reiteración en las conductas de obstrucción calificadas como graves.

c) El incumplimiento de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que antes hemos mencionado, en los términos establecidos en el Artículo 18.2 de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

d) El incumplimiento del deber de colaboración con los funcionarios del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al no entregar el empresario en soporte informático la información requerida para el control de sus obligaciones en materia de régimen económico de la Seguridad Social, cuando esté obligado o acogido a la transmisión electrónica de liquidaciones de cuotas o de datos de cotización.

Y, conforme al **Artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**, están infracciones se sancionarán:

SANCIONES POR OBSTRUCCIÓN A LA INSPECCIÓN	
Infracciones Leves	<p><b>Grado mínimo: Multas de 60 a 125 euros.</b></p> <p><b>Grado medio: Multas de 126 a 310 euros.</b></p> <p><b>Grado máximo: Multas de 311 a 625 euros.</b></p>
Infracciones Graves	<p><b>Grado mínimo: Multas de 626 a 1.250 euros,</b></p> <p><b>Grado medio: Multas de 1.251 a 3.125 euros.</b></p> <p><b>Grado máximo: Multas de 3.126 a 6.250 euros.</b></p>
Infracciones Muy Graves	<p><b>Grado mínimo: Multas de 6.251 a 25.000 euros.</b></p> <p><b>Grado medio: Multas de 25.001 a 100.005 euros.</b></p> <p><b>Grado máximo: Multas de 100.006 a 187.515 euros.</b></p>

<p>Infracciones Graves en relación con Art. 22.2 y Art. 23.1.a) Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.</p>	<p>Grado mínimo: Multa de 3.126 a 6.250 euros.                  Grado medio: Multa de 6.251 a 8.000 euros.                  Grado máximo: Multa de 8.001 a 10.000 euros.</p>
<p>Infracciones Muy Graves en relación con Art. 22.2 y Art. 23.1.a) Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.</p>	<p>Grado mínimo; Multa de 10.001 a 25.000 euros.                  Grado medio: Multa de 25.001 a 100.005 euros.                  Grado máximo: Multa de 100.006 a 187.515 euros.</p>



Por tanto, y a título de ejemplo, **si se le impide la entrada o permanencia en el centro de trabajo a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y a los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social**, estos pueden levantar un acta de infracción por obstrucción, que puede dar lugar a la imposición de **multas de entre 6.251 y 187.515 euros**.

Igualmente, si la visita ha sido previamente concertada o acordada con el Inspector, la ausencia injustificada del inspeccionado también puede ser considerada como obstrucción a la labor inspectora.

El Artículo 22 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, señala que los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, **una de las medidas que pueden adoptar es la de iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.**

Entre las conductas que pueden dar lugar a una infracción por obstrucción podemos mencionar, además de las ya citadas; y sin que se trate de una lista cerrada, no atender debidamente a los inspectores, negarse a identificarse o a identificar a las personas que se encuentren presentes en el centro de trabajo, no colaborar con el Inspector en el desarrollo de la visita u otras actuaciones inspectoras, negarse a declarar ante el Inspector o no facilitarle la información o documentación requerida, no entregar la información exigida en soporte informático, o no facilitar las claves de acceso a los sistemas informáticos, entre otras.

## Medidas a adoptar tras finalizar la inspección

Una vez finalizada la inspección, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, conforme a la Ley, podrán adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

1. **Advertir y requerir al sujeto responsable**, en lugar de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.
2. **Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas necesarias para cumplir con la normativa laboral** o subsane las deficiencias observadas en materia de prevención de riesgos laborales, incluso con su justificación ante el funcionario actuante, indicando que su incumplimiento persistiendo los hechos infractores dará lugar a la práctica de la correspondiente acta de infracción por tales hechos, si no la hubiera practicado ya inicialmente.
3. **Iniciar el procedimiento sancionador** mediante la extensión de actas de infracción o de infracción por obstrucción.
4. **Efectuar requerimientos de pago por deudas a la Seguridad Social**, así como **iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social** y conceptos de recaudación conjunta o bonificaciones indebidas, mediante la práctica de actas de liquidación.

**Debe tenerse en cuenta que es posible, y muy frecuente, que se practiquen acta de infracción y acta de liquidación de cuotas por los mismos hechos, las cuales se tramitarán y notificarán conjuntamente.**

5. **Promover procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores** (en casos como *Glovo*, *Deliveroo* o *Uber Eats*, por ejemplo) así como para el encuadramiento de empresas y trabajadores en el régimen de la Seguridad Social adecuado, sin perjuicio del inicio del expediente liquidatorio a que se refiere el apartado anterior, si procede.
6. **Ordenar la paralización inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales**, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

En este Manual vamos a analizar en detalle solo las medidas consistentes en advertir al inspeccionado o requerirlo para la adopción de determinadas medidas, pues las mismas pueden formularse durante el desarrollo de la inspección y, si se acatan, pueden evitar la extensión de actas de infracción y/o liquidación.

## Advertir al inspeccionado

Conforme al Artículo 22 de la Ley 23/2015, el Inspector o Subinspector, una vez realizada la inspección, pueden, **en vez de iniciar un procedimiento sancionador, advertir y requerir al sujeto responsable**, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores o a sus representantes.

También lo establece así el Artículo 49 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que señala que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores, **podrá advertir y aconsejar, en vez de iniciar un procedimiento sancionador**. En estos supuestos dará cuenta de sus actuaciones a la autoridad laboral competente.

### SEPA QUE...

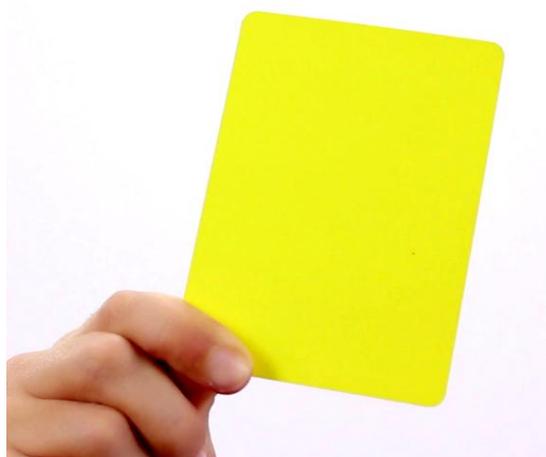
El Inspector puede, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, **advertir y requerir al inspeccionado sobre las irregularidades o deficiencias apreciadas**, concediendo un plazo para su subsanación; y bajo el correspondiente apercibimiento de proceder por la vía sancionadora si no se atiende la advertencia.

La advertencia o requerimiento **se comunicará por escrito o mediante diligencia**. En dicha diligencia se deben señalar las irregularidades o deficiencias apreciadas **con indicación de un plazo para su subsanación**, bajo el apercibimiento de proceder por la vía sancionadora si no se acata la advertencia.

Además, cada ejemplar de la diligencia entregado o remitido a la empresa, **deberá ser conservado** a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad social **durante el plazo de cinco años**, a contar desde la fecha de expedición de cada uno de ellos.

La advertencia es, por tanto, **un aviso de que la Inspección ha detectado una irregularidad**; y que la misma no debe volver a repetirse. Y al quedar registrada por escrito, cuando el inspeccionado vuelva a ser objeto de una actuación inspectora, se puede comprobar la existencia de ese precedente, a los efectos de eventual expediente sancionador por la reiteración de la irregularidad advertida.

La advertencia no lleva aparejada la propuesta de sanción inmediata, pero sí que constituye un antecedente para futuros procedimientos sancionadores.



Y ante esta actuación de la Administración, **el inspeccionado puede optar por cumplir el requerimiento realizado por la Inspección** y, una vez verificado, el procedimiento finalizará sin imponer sanción; **o puede optar por no cumplir el requerimiento** y, en ese caso, el procedimiento continuará con el levantamiento de un acta de infracción y, en su caso, de liquidación.

Finalmente, es importante precisar que el incumplimiento formal del requerimiento no es objeto de sanción, sino que lo que se sanciona es la infracción sustantiva de la norma que suponga la irregularidad detectada y no subsanada.

# ESPECIALISTAS EN MATERIA LABORAL

**LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**REFORMA DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**NOVEDADES EN LA JORNADA DE LOS TRABAJADORES**

**NUEVAS INSPECCIONES DE TRABAJO**

**TOTALMENTE ACTUALIZADO**

Super Contable

## PRUEBA AHORA NUESTRO ASESOR LABORAL

SuperContable te ayudará a resolver tus dudas para asesorar correctamente a tus clientes en la relación con sus empleados.

**PRUÉBALO GRATIS**

## Requerir al inspeccionado la adopción de medidas

Los inspectores de Trabajo también pueden, una finalizada la inspección, **requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa laboral**, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.

Asimismo, cuando el Inspector de Trabajo compruebe una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, mediante escrito o en diligencia, que contendrá las anomalías o deficiencias apreciadas con indicación del plazo para su subsanación y la indicación de que si persiste en los hechos infractores se levantará acta de infracción, si no se ha practicado inicialmente.



Igualmente, si la Inspección de Trabajo comprueba la existencia de deudas por cuotas a la Seguridad Social, podrá requerir al sujeto responsable de su pago para que proceda a su ingreso, absteniéndose de iniciar expediente sancionador y liquidatorio si se cumple con el pago.

En el requerimiento, que puede realizarse por notificación de escrito ordinario, se determinarán los elementos substanciales de la deuda para su regularización, el plazo para su ingreso efectivo en la Seguridad Social, y la obligación de justificación documental ante la Inspección de los ingresos efectuados en los plazos establecidos en el mismo.

**Si se incumple el requerimiento, se procederá a la práctica de las actas de liquidación y de infracción que procedan.**

El requerimiento es, por tanto, **un acto declarativo de apercibimiento y de aviso**, con el que se pretende que el inspeccionado corrija, en un plazo determinado por la Inspección, las irregularidades detectadas.

El requerimiento **no es un acto sancionador en sí**, porque la propuesta de sanción o liquidación queda a expensas del cumplimiento o no del mismo. Y, como ya se ha dicho, el incumplimiento formal del requerimiento no es objeto de sanción, sino que lo que se sanciona es la infracción sustantiva de la norma que suponga la irregularidad detectada.