

# **LA INSPECCIÓN DE TRABAJO ACTAS, INFORMES Y REQUERIMIENTOS**

Estefanía Ayllón García



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
LA FUNCIÓN INSPECTORA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL	5
LAS ACTAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	9
LOS INFORMES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	15
LOS REQUERIMIENTOS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	17
CONCLUSIONES	20
BIBLIOGRAFÍA	21

## INTRODUCCIÓN

Con mi Trabajo de Fin de Grado trato de entender las bases de la Inspección de Trabajo y relacionarlo con las formas de actuación que tiene, ya sea mediante actas, informes o requerimientos.

Para ello voy a seguir un esquema sencillo. En primer lugar, me centraré en delimitar los aspectos principales de la Inspección de Trabajo, sus cometidos o el ámbito de actuación, por ejemplo.

Después, intentare delimitar el concepto y las funciones de las actas, los informes y los requerimientos, que son las modalidades de actuación de la Inspección de Trabajo.

## **I. LA FUNCIÓN INSPECTORA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL**

### **1. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO**

La Inspección de Trabajo aparece en España en el año 1906 con la misión de vigilar que la legislación laboral vigente sea cumplida por aquellos a quienes van dirigidas las normas.

Hoy en día, y tras más de un siglo de vida, la Inspección de Trabajo sigue ocupándose de la fiscalización del cumplimiento de las normas jurídicas laborales y de seguridad social, entre otras actividades. Es decir, también tiene otras funciones, como pueda ser la asistencia técnica, el arbitraje y la mediación, tal y como establece el artículo 3 de la Ley de la Inspección de Trabajo. Con esta enumeración de los cometidos de la Inspección de trabajo se busca que no se identifique únicamente como una medida represiva y sancionadora, sino también como un órgano de ayuda para facilitar el cumplimiento de las normas laborales y la colaboración de los protagonistas de las relaciones laborales, el empleado y el empleador.

A pesar de ello, está comprobado que su principal actividad es la vigilancia y exigencia del cumplimiento de la normativa laboral, ya sean leyes, reglamentos o convenios, lo que viene a decir que la Inspección de Trabajo sigue estando íntimamente vinculada al Derecho Administrativo Sancionador. Por lo tanto, si se encuentra un comportamiento transgresor con la normativa laboral, se llevan a cabo actuaciones contra los sujetos que las realizan en forma de infracciones.

### **2. FUNCIONES Y ÁMBITO**

En primer lugar, y como ya he apuntado anteriormente, la Inspección de Trabajo debe realizar una vigilancia del cumplimiento del ordenamiento laboral, también una función informadora, además de intervenir y mediar en las relaciones de conflicto colectivo.

Esto se encuentra plasmado en el artículo 3 LITSS que establece los cometidos de dicha actividad y lo estructura en tres apartados o cometidos, que son:

- a) La vigilancia del cumplimiento de las normas jurídicas laborales y de seguridad social, conseguir que dichas normas rijan efectivamente en la práctica y no solo formen parte de un planteamiento teórico.

Esta función de vigilancia supone un control de las normas jurídicas que regulan

aspectos de las relaciones laborales, individuales y colectivas: cuestiones sustantivas de dichas relaciones, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social, empleo y migraciones e, incluso, en determinadas circunstancias, lo relativo a constitución de sociedades laborales, cooperativas, etc.

Además, las normas jurídicas que integran el sector laboral del ordenamiento jurídico español han ido aumentando en cantidad y en complejidad, complicando ello el desempeño por parte de la Inspección de Trabajo de su función fiscalizadora. El ingreso de España en la Unión Europea ha contribuido también al incremento de las normas cuya aplicación debe someterse al control de la Inspección de Trabajo. Su ingreso en la Unión Europea ha imprimido mayor intensidad a la labor de la Inspección de Trabajo, desde una doble perspectiva: de un lado, porque el necesario control del acervo comunitario ha supuesto ampliar el número de normas a fiscalizar por la Inspección; de otro lado, porque ese deber de velar por la legislación europea obliga a los Inspectores a esmerarse en su formación, a fin de conocer y estar al día de todas las previsiones comunitarias aprobadas en el ámbito social.

- b) Intervención, cuando sea necesario, en los conflictos colectivos de trabajo que puedan ir apareciendo.

El artículo 3.3 LITSS encomienda a la Inspección de Trabajo el cometido de intervenir en las relaciones laborales de conflicto colectivo, estableciendo la ley la posibilidad de que los inspectores de trabajo, como conocedores del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, puedan llevar a cabo un arbitraje, una mediación o una conciliación si son requeridos para ello en el curso de un conflicto colectivo de trabajo.

- c) Asistencia técnica, es decir, realizar una labor informativa para dar a conocer aspectos del derecho del trabajo y de la Seguridad Social.

Denominada en el artículo 3.2 LITSS como “asistencia técnica”, supone que emitir informes y asesorar.

Igualmente, su ámbito de actuación se fija ampliamente en el artículo 4 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desarrollada por el Real Decreto 138/2000, de 14 de febrero.

En primer lugar, sobre las personas físicas y jurídicas, públicas y privadas, y comunidades de bienes, obligadas y responsables del cumplimiento de la normativa social.

En concreto, sobre empresas, centros y lugares de trabajo ( se hace referencia, en especial, a vehículos, medios de transporte, puertos, aeropuertos, etc).

### 3. SISTEMA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En el artículo primero de la LITSS, se establece la definición de lo que se denomina sistema de Inspección de Trabajo y se definen las características principales del objeto de la Inspección. De este modo, el artículo 1 de la Ley ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LITSS) establece que: “constituye el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el conjunto de principios legales, normas, órganos, funcionarios y medios materiales que contribuyen al adecuado cumplimiento de las normas laborales; de prevención de riesgos laborales; de Seguridad Social y protección social; colocación, empleo y protección por desempleo; cooperativas; migración y trabajo de extranjeros, y de cuantas otras materias le sean atribuidas”. Después, se establece en el artículo 1.2 que “la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias, que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios números 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo”.

A tenor de los preceptos mencionados, podemos notar como al Estado, al legislador, le preocupa principalmente una cosa, el cumplimiento de las normas que se dicten en el ámbito del derecho del trabajo, y ello justifica la creación del cuerpo del que nos ocupamos y su función de vigilancia.

Este cuerpo de Inspección está formado, en primer lugar, por unas unidades administrativas para gestionar este sistema.

El artículo 15.2 LITSS establece que la Inspección de Trabajo se estructura de forma que encontramos una Autoridad Central y, después, unas Inspecciones Provinciales que no se configuran como una Administración periférica del Estado sino que se agrupan en Comunidades Autónomas.

A continuación nos encontramos con la otra parte del sistema, los inspectores de trabajo, que son un personal funcionario que tiene como labor el desarrollo de las funciones encomendadas a la Inspección y que se divide según el artículo 2 LITSS en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y el denominado Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social. Entre Inspectores y Subinspectores hay una relación de dependencia jerárquica, debiendo trabajar cada Subinspector bajo la supervisión de un determinado Inspector.

#### 4. FORMAS DE ACTUACIÓN

En el artículo 13.1 LITSS se establece de forma precisa y clara que la actuación de la Inspección de Trabajo se inicia siempre de oficio. El punto de partida de dicha actuación puede ser consecuencia de una orden superior, de una petición razonada procedente de otros organismos públicos, de la propia iniciativa del inspector actuante o de una denuncia; en todos los casos, de todas formas, se debe entender que el funcionario que, en un momento determinado, realiza comprobaciones inspectoras, está actuando de oficio.

También, la actuación inspectora puede iniciarse como consecuencia de la decisión del inspector actuante o de una denuncia. La actuación por propia iniciativa de los inspectores de trabajo debe ajustarse a criterios de eficacia y oportunidad.

Por otra parte, hay diferentes modalidades de actuación inspectora. En este apartado encontramos las comprobaciones que como funcionarios deben realizar. Estas facultades pueden ser resumidas, en dos: la facultad de entrada a los centros de trabajo y el requerimiento de comparecencia ante el funcionario actuante.

Además, deben realizar una actuación comprobatoria cuando realizan sus visitas a los centros de trabajo.

De cada actuación quedará constancia en el Libro de Visitas del centro, y en él deben reflejarse los requerimientos de subsanación y la paralización de trabajos previstos en la normativa sobre prevención de riesgos, así como las advertencias.



## II. LAS ACTAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

### 1. LAS ACTAS

Antes de cometer el análisis acerca del acta, parece oportuno delimitar el significado general de acta. El Diccionario de la Lengua Española de la RAE, en una de sus acepciones, la que me parece más ajustada, define el acta como la certificación, testimonio, asiento o constancia oficial de un hecho.

El ordenamiento jurídico español utiliza con asiduidad la figura del acta que aparece en diferentes ámbitos. La finalidad del acta es que exista un documento en el que se plasma la realidad que se produce en un momento concreto en un lugar determinado. Esta necesidad de constancia documental es necesaria porque unos hechos pueden implicar unas determinadas consecuencias jurídicas, lo cual plantea la necesidad de que tales hechos queden plasmados y evitar dudas respecto de la existencia de los mismos y, por lo tanto, para evitar que peligre la aplicación de las correspondientes consecuencias que se deban derivar de esos hechos documentados en el acta, es decir, evitar la inseguridad jurídica.

### 2. LAS ACTAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En el ámbito laboral encontramos las actas que deben ser realizadas por los Inspectores de trabajo. Como sabemos una de las funciones de los inspectores es esa tarea de vigilancia, y deben tener un instrumento para documentar sus actuaciones lo cual provoca la necesidad de las actas de la inspección que en el ámbito laboral son de dos tipos: las actas de infracción y las actas de liquidación<sup>1</sup>. Éstas, como actas de inspección, generan consecuencias jurídicas y están concebidas para situar al sujeto inspeccionado frente a la necesidad de dar explicaciones al Inspector de trabajo acerca de las irregularidades encontradas por los mismos. Además, la declaración de conocimiento de hechos que el inspector plasma en el acta tiene presunción de certeza, según se establece en el ordenamiento jurídico.

Las actas de la Inspección de Trabajo tienen naturaleza de acto administrativo. Con estas actas la

---

<sup>1</sup> Según la legislación vigente, aunque en la normativa anterior se aludía a cuatro tipos de actas: actas de advertencia, de infracción, de obstrucción y de liquidación.

Administración Pública inicia un procedimiento administrativo. Por lo tanto, cuando hablamos a un acta realizada por un Inspector de trabajo, nos estamos refiriendo a un acto administrativo de iniciación de un procedimiento de carácter administrativo, un procedimiento sancionador si se trata de un acta de infracción o un procedimiento de liquidación de cuotas si el acta es de liquidación. Además hay que decir que la realización de dichas actas es posterior a la comprobación de la comisión de infracciones administrativas, lo que origina la iniciación de un procedimiento para resolver la situación.

A partir de las previsiones normativas respecto al acta de la Inspección de Trabajo, ésta puede ser definida como un acto jurídico documentado que es formalizado por la Inspección de Trabajo para dejar constancia expresa de la existencia de incumplimientos de las normas jurídicas laborales y de Seguridad Social y para proceder a la iniciación del correspondiente procedimiento administrativo por el cual la Administración Pública actuará contra el sujeto responsable o los sujetos responsables de dichos incumplimiento de la normativa laboral.

Lo relacionado con la práctica y procedimiento de las actas como a los procedimientos que las mismas generan está regulado en el RPSOS, “Reglamento General sobre Procedimientos para la imposición de Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los Expedientes Liquidatorios de Cuotas de la Seguridad Social”

Hay que decir que ese acta tiene la consideración de documento público<sup>2</sup>, esto es así para dotarlo de esa presunción de certeza, la cual es necesaria para evitar la ineficacia de la actividad de la Administración Pública. La presunción implica considerar que los hechos comprobados por el inspector y descritos en el acta han ocurrido tal y como están reflejados en el acta.

La presunción de certeza no la concede el ordenamiento jurídico a las actas de forma gratuita, incurriendo en la temeridad de aceptar, sin más, que un acta hace fe de los hechos recogidos en ella. Esta presunción tiene una doble justificación:

- a) Se cuida la preparación de las personas llamadas a extender actas, exigiendo la superación de unas difíciles oposiciones.
- b) A quienes extienden un acta se les impone un estricto deber de plasmar en el acta los hechos de forma fiel, pero no sólo se trata de un deber moral sino que la persona que formaliza un acta falseando la realidad puede incurrir en responsabilidad penal.

---

<sup>2</sup> La atribución de la condición de documentos públicos se realiza en el artículo 15 RPSOS.

Como documento público que es, se le exigen una serie de requisitos y del cumplimiento de dichos requisitos dependerá la validez del acta. En cuanto a las actas de infracción, en el artículo 53.1 LISOS se anticipan los que se consideran requisitos esenciales de toda acta de infracción, estableciéndose en el artículo 14.1 RPSOS una relación más detallada de dichos requisitos. Los requisitos de las actas de liquidación vienen fijados de forma exclusiva en el artículo 32.1 RPSOS. La no plasmación en un acta de la Inspección de Trabajo de todos los aspectos que es obligatorio reflejar es una cuestión de ineficacia de actos administrativos puede provocar la nulidad o la anulabilidad.

La regla general, en materia de ineficacia del acto administrativo, aparece en el artículo 63.1 LRJAP: “son anulables los actos de la Administración que incurran en cualquier infracción del ordenamiento jurídico, incluso la desviación de poder”. Toda irregularidad en materia de requisitos del acta ocasiona una anulabilidad del acta. Las causas específicas de nulidad vienen descritas en el artículo 62.1 LRJAP. En cualquier caso, también puede acudir a la jurisprudencia. La ineficacia del acta puede declararla la Administración Pública o el Órgano Judicial.

Hay que apuntar que cuando se extiende un acta de la Inspección de Trabajo es porque antes se habrán efectuado las oportunas comprobaciones por parte de los funcionarios actuantes.

Las actas como medida de inspección vienen recogidas en el artículo 7.4 de la LITSS. El citado artículo de la LITSS dice: [los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, finalizada la actividad comprobatoria inspectora, podrán adoptar las siguientes medidas]: “iniciar el procedimiento sancionador mediante la extensión de actas de infracción, de infracción por obstrucción, o requiriendo a las Administraciones públicas por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil a su servicio; iniciar expedientes liquidatorios por débitos a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, mediante la práctica de actas de liquidación”.

Como podemos ver se diferencian claramente los dos tipos de actas, las actas de infracción se sitúan en una órbita sancionadora administrativa, las actas de liquidación están referidas a la necesidad de reparar un descubierto por falta de ingresos de cuotas de cotización al sistema nacional de Seguridad Social.

A continuación las analizaremos de forma más extensa, intentando definir las características principales.

### 3. LAS ACTAS DE INFRACCIÓN

Las actas de infracción, como primera característica, es que tienen naturaleza de denuncia, en consonancia con el orden administrativo sancionador en el que se insertan.

Que el acta de infracción sirva para denunciar unos hechos no quiere decir que se utilice solo para eso. En el acta, el inspector debe catalogar los hechos presenciados como constitutivos de una concreta infracción administrativa y, además, deberá proponer la sanción que considera conveniente dentro de la normativa vigente, todo de cara al posterior procedimiento administrativo sancionador que sigue, normalmente, a toda acta de infracción. Desde la perspectiva procedimental, el acta de infracción es un acto administrativo de iniciación de un procedimiento sancionador.

Por lo tanto, el acta de infracción puede definirse como un documento en el que el inspector refleja la constatación de infracciones administrativas en el orden social como resultado de las investigaciones en las que se concretan las potestades administrativas de comprobación atribuidas a la Inspección de Trabajo, sirviendo de base y punto de partida para el posterior desarrollo del procedimiento administrativo en el que la autoridad administrativa competente podrá utilizar las potestades administrativas sancionadoras que normativamente tiene encomendadas para castigar las infracciones denunciadas por el funcionario.

El acta de infracción debe contener los siguientes datos:

- a) El sujeto. Necesidad de identificar el sujeto que es responsable de la comisión de la infracción administrativa. El sujeto responsable será quien deba afrontar la materialización de la sanción que se le imponga.
- b) Los hechos. Tiene una gran importancia porque su realización es lo que pone en marcha la actividad sancionadora del Estado. Deben reflejar los hechos constatados por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social o Subinspector de Empleo y Seguridad Social actuante, que motivaron el acta, destacando los relevantes a efectos de la determinación y tipificación de la infracción y de la graduación de la sanción.
- c) La infracción. Un acta de infracción es extendida porque el inspector considera un sujeto ha realizado una infracción administrativa, siendo dicho sujeto el responsable de la comisión de ésta. Así uno de los contenidos esenciales de toda acta de infracción es el señalamiento de esa infracción administrativa de la que se está acusando al sujeto. En el RPSOS se hace referencia a este requisito del acta en, el artículo 14.1.c, según el cual

las actas de infracción deben reflejar la infracción o infracciones presuntamente cometidas, con expresión del precepto o preceptos vulnerados, y su calificación. En la LISOS existe una sistemática algo diferente, ya que en el artículo 53.1.b se hace referencia sólo a la exigencia de que en el acta se indique la infracción que se impute, con expresión del precepto vulnerado y en el artículo 53.1.c se alude a, junto a los aspectos relacionados con la sanción, la calificación de la infracción, en su caso la graduación de la sanción, la propuesta de sanción y su cuantificación.

- d) La sanción. Se deben reflejar la calificación de la infracción, en su caso la graduación de la sanción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- e) Identificación administrativa. El acta debe tener cierta información mediante la cual el sujeto responsable podrá identificar el ámbito de la Administración Pública con el que se está relacionando.

Como ya se ha dicho en diversos apartados anteriores, la extensión de un acta de infracción provoca la iniciación de un procedimiento administrativo sancionador en materia laboral, necesario para poder imponer la sanción administrativa laboral.

El procedimiento sancionador laboral iniciado por el acta debe respetar dos principios básicos, tanto por tratarse de un procedimiento administrativo como por consistir en la articulación procedimental de un orden sancionador.

Por una parte, deben regir las garantías con las que, en todo procedimiento administrativo, debe contar el administrado tal y como se desprende de la Constitución y es necesario que el presunto sujeto responsable esté convenientemente informado de todas las vicisitudes del procedimiento para tener la posibilidad de defenderse.

En segundo lugar, en el procedimiento sancionador debe aplicarse el principio de culpabilidad. Si se impone una sanción administrativa es porque se da culpa del sujeto responsable, debiendo graduarse la sanción en consonancia con la medida de la culpa,

Respecto al procedimiento sancionador podemos distinguir, a grandes rasgos, distintas fases, que son las siguientes:

- a) Iniciación por el acta de infracción.
- b) Instrucción del procedimiento, que empieza con la notificación del acta y acaba con la audiencia del responsable.
- c) Terminación del procedimiento con la confirmación de la sanción propuesta o con otra,

además puede ocurrir que se de la ausencia de la sanción.

Por último, para terminar con este apartado, remarcar que la sanción administrativa más utilizada es la sanción pecuniaria, la multa. Accesoriamente, se prevén en la LISOS otras sanciones.

#### 4. LAS ACTAS DE LIQUIDACIÓN

El acta de liquidación de cuotas se integra en el grupo de las actas de la Inspección de Trabajo. El acta de liquidación aparece en los supuestos de impago de cuotas de cotización en los que se puede demostrar con facilidad dicho incumplimiento, además, ese acta es un documento iniciador de un expediente liquidatorio de cuotas.

En un acta de liquidación se lleva a cabo una operación liquidatoria de las cuotas cuyo ingreso se reclama por parte del sujeto a la Seguridad Social.

Relacionando los dos puntos de vista se puede afirmar que un acta de liquidación es un acto jurídico determinativo de una deuda con la Seguridad Social que liquida de forma provisional, provocando la incoación<sup>3</sup> de un procedimiento administrativo en el que dicha liquidación podrá adquirir el carácter de definitiva. En otros términos, un acta de liquidación es un acta de la Inspección de Trabajo que ésta podrá extender tras la comprobación de la existencia de determinadas deudas con la Seguridad Social, normalmente cuotas de cotización, y que implica la iniciación de un expediente administrativo de análisis de la liquidación provisional que el acta contiene para, en su caso, convertirla en definitiva.

Los requisitos del acta de liquidación son de tres tipos, requisitos de identificación del sujeto responsable, requisitos relacionados con la deuda a la Seguridad Social de que se trate y requisitos de identificación del acta.

---

<sup>3</sup> También llamada iniciación o inicio.

### III. LOS INFORMES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

#### 1. LA FUNCIÓN DE INFORMAR

La función de informar por parte de la Inspección de Trabajo existe desde el primer momento en que se constituye un Servicio de Inspección del Trabajo. Es necesario informar para que luego se cumplan las normas.

En la normativa aplicable a la Inspección de Trabajo siempre se cita, entre las funciones que corresponden a la Inspección de Trabajo, el cometido de ésta de informar. Esto es necesario, porque se quiere fomentar la prevención, antes que la sanción.

#### 2. LOS INFORMES: CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA

El concepto de informe se basa en cinco aspectos distintos: el contenido del informe, la forma, el destinatario, la finalidad y el ámbito en el que puede aparecer.

El informe de la Inspección se puede definir, por tanto, como una declaración de conocimiento, de juicio o de deseo, con forma escrita, destinada a los poderes públicos con la finalidad de procurarles la asistencia técnica que necesitan en el ejercicio de potestades que legalmente tienen atribuidas

#### 3. CLASES DE INFORMES

Hay diferentes supuestos en los que la Inspección de Trabajo emitirá un informe o asesorará y esto ocasiona una diversidad de los mismos.

- a) Asesoramiento a empresarios y trabajadores. Es un asesoramiento técnico. En La LITSS se hace referencia a este asesoramiento técnico a empresarios y trabajadores en su artículo 3.2, en el que se habla de “facilitar información técnica a empresas y trabajadores, con ocasión del ejercicio de la función inspectora”. Este asesoramiento puede provenir de dos vías, puede ser formulado de forma espontánea o surgir por medio de un dictamen que emite la Inspección de Trabajo ante una solicitud del mismo efectuada por los empresarios o por los trabajadores.
- b) Información a la Administración Pública. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social

ofrece su asistencia técnica a las Administraciones Públicas, bien en forma de asesoría sobre una determinada cuestión, bien a través de un informe en los múltiples supuestos previstos en el ordenamiento jurídico. Puede consistir en un asesoramiento técnico a la Administración Laboral o ser informes elaborados para procedimientos específicos.

- c) Información en el ámbito jurisdiccional. Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras cuando así lo establezca una norma legal. Es una cooperación con los órganos jurisdiccionales, que se ampara en el artículo 118 de la Constitución Española.
- d) Informes – Propuesta. En determinados supuestos el inspector de trabajo presenta un informe ante un órgano administrativo no sólo para que en este se tenga conocimiento de lo comprobado por el funcionario actuante sino, sobre todo, para proponer a dicho órgano la puesta en marcha de determinadas actuaciones administrativas.



## **IV. LOS REQUERIMIENTO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO**

### **1. OBJETO**

La Inspección de Trabajo está facultada para, en diferentes ámbitos y por diversos motivos, requerir a los sujetos pasivos de las actuaciones inspectoras para que hagan determinadas cosas, durante y después de la inspección. Requerir significa instar al sujeto pasivo de las comprobaciones desarrolladas por la Inspección a que actúe de una determinada forma, lo cual genera para dicho sujeto unas obligaciones, obligaciones de origen legal, cuyo incumplimiento podrá conllevar las correspondientes consecuencias jurídicas negativas.

La Inspección de Trabajo cuenta con la posibilidad de cursar requerimientos como facultades de actuación inspectora, así como puede formular requerimientos en el sentido de medidas a adoptar tras la conclusión de las comprobaciones pertinentes.

### **2. EL REQUERIMIENTO EN MATERIA DE INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES**

El legislador ha entendido en la distinta normativa laboral que en algunas ocasiones debe caber la posibilidad de apartar, en un primer momento, el acta de inspección para, así, no iniciar de entrada un procedimiento administrativo de actuación contra el sujeto responsable sino advertirle de que si un determinado plazo que se le concede no pone fin a las irregularidades encontradas se va a extender, entonces sí, un acta de inspección. Se trata de una línea de medidas de inspección en la que se pone de manifiesto cómo el primer objetivo cuya consecución debe perseguir el Estado no es el de sancionar al ciudadano que incumple la ley sino el del efectivo cumplimiento de ésta, y si es por la propia voluntad del ciudadano, mejor.

Como la LISOS recuerda en su artículo 49, la posibilidad de la advertencia previa estaba ya prevista en los Convenios de la OIT números 81 y 129, en cuyos artículos 17.2 y 22.2, respectivamente, aparece un precepto formulado con los mismos términos en ambos casos: “los inspectores de trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento”, como alternativa a la iniciación de un procedimiento sancionador.

En la LITSS se hace referencia a estos requerimientos en los apartados primero y segundo del artículo 7.

A tenor de todo lo dicho, se puede concluir que, cuando lo aconsejen las circunstancias encontradas en unas determinadas actuaciones comprobatorias, así como cuando los trabajadores no se vean perjudicados de forma directa por las ilicitudes localizadas, el funcionario actuante puede no extender acta de infracción sino cursar un requerimiento al sujeto sometido a inspección para que realice las subsanaciones pertinentes; este requerimiento debe, primero, ser puesto en conocimiento del sujeto implicado, segundo, el requerimiento debe ser notificado a la Administración Laboral y, tercero, todo requerimiento debe contar con un apercibimiento, mediante el cual se hace saber al sujeto en cuestión que, en el plazo que se le señale, debe rectificar las anomalías legales detectadas ya que, de lo contrario, se formalizará la correspondiente acta de infracción. Por lo tanto, no hay posibilidad de un segundo requerimiento.

### 3. CIRCUNSTANCIAS AUTORIZANTES DEL REQUERIMIENTO

La regulación jurídica de los requerimientos pone de manifiesto que de ellos no se va a hacer un uso reglado, son los inspectores quienes deciden si, concurriendo las circunstancias exigidas, optan por el requerimiento o formalizan acta de infracción; son los funcionarios actuantes los que, primero, valoran que las circunstancias del caso concreto aconsejen limitarse a requerir y que no existan perjuicios directos para los trabajadores y, segundo, si, cumpliéndose dichos requisitos, utilizan un requerimiento o, por el contrario, extienden acta de infracción.

Las pautas son ambiguas pero pueden definirse de la siguiente forma:

- a) Se debe valorar si las circunstancias del caso concreto aconsejan o no la formulación de esta advertencia previa con apercibimiento que es el requerimiento, pero es algo subjetivo.
- b) Se podrá utilizar un requerimiento y no un acta de infracción cuando de las irregularidades encontradas no se deriven, de forma directa, perjuicios para los trabajadores.

### 4. EL REQUERIMIENTO EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En materia de prevención de riesgos laborales, la Inspección de Trabajo cuenta con dos requerimientos específicos, ambos previstos ya en el ordenamiento jurídico desde la aprobación de

la LPRL en 1995. Vamos a analizarlos.

– EL REQUERIMIENTO DE SUBSANACIÓN DE DEFECIENCIAS EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Este requerimiento consiste en que el funcionario actuante está obligado a formularlo cuando comprueba la existencia de infracciones administrativas en materia de prevención de riesgos laborales. Es una orden de paralización para supuestos de flagrante peligro para la integridad de los trabajadores, mientras que mediante estos requerimientos se trata de exigirle al empresario las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores.

– LA ORDEN DE PARALIZACIÓN DE TRABAJOS POR MOTIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD

Consiste en la paralización de la actividad en un centro de trabajo cuando en éste se incumpla la normativa vigente en materia de seguridad y salud laborales.

En el artículo 7.10 LITSS se menciona esta paralización de trabajos cuando se de una inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

## CONCLUSIONES

El Derecho Administrativo Sancionador, en el ámbito del derecho laboral, juega un papel esencial. La Inspección de Trabajo es la que se encarga de vigilar y actuar frente al cumplimiento de la normativa laboral.

La importancia de la actividad inspectora también se plasma en la numerosa legislación que hay sobre la materia. Cuenta con propia ley reguladora.

También hemos visto como a la Inspección de trabajo se le encomiendan tres grandes actividades o funciones, que se resumen en intentar hacer cumplir la normativa laboral.

Vemos, además, como la actividad inspectora, tiene esos mecanismos, actas, informes y requerimientos, para cumplir sus cometidos y intentar que se cumpla la normativa laboral vigente.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Derecho del Trabajo, editorial Tirant lo Blanch.
- Derecho del Trabajo, tomo I, fuentes y relaciones colectivas, editorial Tirant lo Blanch.
- Derecho del Trabajo, editorial Civitas.
- REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.