

# IX

## LA INSPECCIÓN DE TRABAJO. INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

### **Legislación aplicable:**

*Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LITSS).*

*Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ROFIT).*

*Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y para expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.*

*Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).  
Convenios 81 y 129 de la OIT.*

## 1. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### 1.1. INTRODUCCIÓN

En España, las primeras normas relativas a la labor inspectora en el ámbito del trabajo, datan de 1906. Posteriormente, en el año 1939, se crea el Cuerpo Nacional de Inspección de Trabajo. En el ámbito de la OIT y prácticamente desde su creación, se recomienda el establecimiento de cuerpos de inspección (Recomendación de la OIT número 5 de 1919 y número 20 de 1923). Estas recomendaciones de la OIT posteriormente se convierten en los Convenios números 81 y 129.

Con la ratificación de España en enero de 1960 del Convenio número 81 de la OIT, de fecha 11 de julio de 1947, y su adecuación en nuestro Derecho con la Ley 39/1962, de 21 de julio, de Ordenación de la Inspección de Trabajo, se da carta de naturaleza a la intervención inspectora del Estado en el mundo de las relaciones laborales.

La referida Ley de 1962 está vigente hasta 1997, año en el que se promulga la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, (en adelante LITSS), norma que subsiste a día de hoy, y que adecua por fin los principios de la Inspección Trabajo Seguridad Social al Estado de las Autonomías que pretende ser el español. A tener en cuenta también, el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo. (ROFIT).

## 1.2. LA FUNCIÓN INSPECTORA

La intervención y control del estado en el mundo de las relaciones laborales, se realiza a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El artículo 1 de la LITSS define el sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y lo configura como 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, de colocación, empleo y protección por desempleo, cooperativas, migración y trabajo de extranjeros.

El apartado segundo del referido artículo 1 de la LITSS, califica a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como un servicio público, cuyo cometido es ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social, además de exigir las responsabilidades derivadas de su incumplimiento.

Esto es, la ITSS vigila, requiere, y en su caso, inicia el procedimiento sancionador correspondiente. Es por tanto la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la plasmación de las «funciones de policía» del Estado en nuestro mundo de las relaciones laborales, que debemos diferenciar de las «funciones de la judicatura» en cuanto que la ITSS carece del poder de obligar a la empresa a cumplir una normativa (poder que reside en la jurisdicción social), pero si puede vigilar por el cumplimiento, constatar las infracciones cuando se producen, requerir a las empresas para que observen la normativa vigente en el desarrollo de su actividad, e iniciar el procedimiento sancionador que proceda cuando se detectan infracciones.

Se ha de precisar que la LITSS encomienda al personal de la ITSS la fiscalización del cumplimiento en el mundo laboral de las reglas de eficacia normativa, esto es, aquellas establecidas en leyes, reglamentos y en las cláusulas normativas de los convenios colectivos, no estando por tanto bajo su vigilancia las cláusulas pactadas en contratos laborales individuales ni en los convenios extra estatutarios (pactos de eficacia limitada).

En concreto, el artículo 3 de la LITSS y el 2 de su reglamento establecen las funciones generales que se encomiendan a la ITSS, definiendo 3 bloques de materias: de vigilancia de la legalidad, de asistencia técnica, y de mediación y arbitraje.

### **Vigilancia de la legalidad**

Es la función clásica de la ITSS, y la más importante, entre los principales cometidos que señala la ley destacan:

- Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y de los convenios colectivos en cuanto a la ordenación del trabajo y las relaciones sindicales, la protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores/as.
- La prevención de riesgos laborales.
- El sistema de Seguridad Social, en cuanto a su aplicación, inscripción, afiliación, altas, bajas, cotizaciones y recaudación de cuotas.
- Empleo, migraciones y trabajo de trabajadores/as extranjeros.
- Empresas de trabajo temporal y agencias de colocación.
- Cooperativas y otros entes de economía social, siempre que la legislación autonómica de aplicación no encomiende su control a otros órganos inspectores

### **Asistencia Técnica**

Además de la tradicional función de vigilancia, la LITSS encomienda a los funcionarios de la ITSS funciones de información y asesoramiento a trabajadores/as y empresarios y a los representantes

de ambos. Esta función está vinculada con el especial deber de colaboración con las organizaciones de trabajadores/as y empresarios que se establece en el art. 10 de la LITSS.

Se encomienda también a la ITSS funciones de asistencia técnica y colaboración con las administraciones públicas, en especial con la autoridad laboral, con organismos y entidades de la Seguridad Social así como con Juzgados y Tribunales. En materia de prevención de riesgos laborales, hay un deber recíproco de colaboración y coordinación entre la ITSS y los Servicios Técnicos de prevención de riesgos laborales dependientes de las Comunidades Autónomas (Art. 9 LPRL).

### **Arbitraje, Mediación y Conciliación**

En España es tradicional la atribución a la ITSS de funciones de mediación en los conflictos laborales de carácter colectivo (art. 3.3. LITSS), función que no se contempla en los Convenios Internacionales de la OIT sobre Inspección de Trabajo. El art. 3.3. de la LITSS confiere a los inspectores la capacidad de ejercer los tres tipos de actividades de composición: la mediación, la conciliación y el arbitraje; en todo tipo de conflictos (no solamente los colectivos), aunque con un reconocimiento expreso a la mediación en las huelgas.

La mediación y la conciliación pueden activarse de oficio por la ITSS, pero el resultado de la misma debe ser aceptado por las partes en conflicto. Por el contrario el arbitraje solo puede pedirse a instancia de todas las partes afectadas, sin embargo su resultado expresado en un laudo arbitral es de obligada aceptación, aunque quepa su impugnación ante la jurisdicción. Se prohíbe que los inspectores que realicen estas funciones desempeñen a su vez funciones de vigilancia sobre las mismas empresas en las que se produce el conflicto que da lugar a la mediación.

### **1.3. EXTENSIÓN MATERIAL DE LA ACCIÓN DE LA ITSS**

¿Hasta dónde alcanza el ámbito de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social? Según determina el artículo 4 de la LITSS, este ámbito de aplicación se extiende a las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas, y a las comunidades de bienes.

La labor inspectora se realiza sobre las empresas, los centros de trabajo y, en general, en cualquier lugar en que se ejecute la prestación laboral. A estos efectos, es irrelevante que las empresas o centros de trabajo estén regidos o gestionados por administraciones públicas. Además, la labor inspectora se extiende a los vehículos y los medios de transporte en los que se preste el trabajo, incluyendo los buques de marina mercante y pesquera, aviones y aeronaves civiles, y sus instalaciones auxiliares en tierra. Se extiende esta labor inspectora a su vez sobre los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala y destino; a las entidades y empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social; a las entidades, públicas o privadas, que colaboren con las distintas administraciones públicas en materia de protección y promoción social; a las sociedades cooperativas en relación con su constitución y funcionamiento, así como en lo relativo al cumplimiento de las normas referentes a sus trabajadores/as o socios de trabajo, y a las sociedades laborales en lo relativo a su calificación como tales. Se excluyen las minas y canteras, pues la Inspección de Trabajo no tiene competencias en éstas, siendo los Ingenieros de Minas los que realizan las inspecciones. Se debe tener en cuenta además el límite que constituye la inviolabilidad del domicilio, por lo que cuando el centro de trabajo coincida con el domicilio del inspeccionado, se deberá contar con su consentimiento para proceder a la inspección o bien con una autorización judicial.

Existen peculiaridades, respecto de la actuación de los inspectores o subinspectores en centros o dependencias de la administración pública, ya que en estas actuaciones la ITSS carece de facultades sancionadoras, lo que limita notablemente su capacidad coercitiva. En materia de prevención de riesgos laborales, el art. 45 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el R.D. 707/2002 sobre actuación de la ITSS en materia de PRL en el seno de las administraciones públicas, establecen un sistema de imposición de medidas correctoras de incumplimientos de obligaciones. Es importante destacar de este «procedimiento correctivo», que tanto en la LPRL (art. 45. a) como en el R.D. 707/2002 (art. 3.1) se establece que su iniciación podrá ser tanto de oficio como a petición de los representantes del personal (ver Cap. Prevención riesgos laborales).

## **2. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE ITSS**

### **2.1. ESTRUCTURA TERRITORIAL DE LA ITSS**

La LITSS de 1997 y su desarrollo reglamentario (ROFIT) configuran un Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social unitario para todo el territorio del Estado, con una doble dependencia funcional (de la administración estatal y de las correspondientes CC.AA). De esta manera, se mantiene la unidad del sistema de ITSS, con independencia de que la competencia para resolver los expedientes que se deriven de las actuaciones de los inspectores y subinspectores de la ITSS corresponda a la administración autonómica o a la del estado. El esquema organizativo básico de la ITSS se estructura en tres niveles:

#### **Autoridad Central**

Es el órgano central dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración desde al que corresponde la dirección, coordinación y fiscalización del sistema de inspección. Además, desde este órgano directivo se dictan los denominados «criterios técnicos e interpretativos» que vinculan la actuación inspectores y subinspectores. Desde la aprobación de la LITSS de 1997 hasta hoy la AC ha dictado 85 Criterios Técnicos sobre múltiples materias que condicionan la actuación de los inspectores (art. 12 R.D. 928/1998), hasta el punto que el apartarse de los mismos puede suponer la invalidez de las actas de infracción. Además existen en la AC diversas Direcciones Especiales sobre materias concretas (Seguridad Social, inspección en sedes de centrales de la AGE).

#### **Dirección Territorial**

En cada Comunidad Autónoma (excepto en Ceuta y Melilla) existe una Dirección Territorial de la ITSS que dirige y coordina la actuación de las distintas jefaturas provinciales de inspección. En las CC.AA uniprovinciales, la Inspección Provincial se integra en la Dirección Territorial. El nombramiento de los directores territoriales depende del Ministerio de Trabajo, previa consulta a la autoridad competente de cada CC.AA.

#### **Inspección Provincial**

En cada provincia y en Ceuta y Melilla existe una Inspección Provincial desde la que se realiza la actividad de la ITSS en cada territorio, al frente de la cual está un Jefe cuya designación se hace de la misma forma que la del Director Territorial. Dentro de las Inspecciones Provinciales se encuentran las Unidades Especializadas, divididas por materias: Laboral, Prevención y Seguridad Social. Sólo hay

obligación de constituir la Unidad de Seguridad Social, la creación del resto dependerá de la voluntad de cada Inspección Provincial. La Inspección Provincial es la base de funcionamiento de la ITSS.

## 2.2. OTROS ÓRGANOS

Además de lo que son propiamente los órganos del sistema de ITSS, existen órganos bilaterales de Gobierno y CC.AA en los que se definen los programas de objetivos de la ITSS, así como la disposición general de medios del sistema y su distribución territorial, entre los que cabe destacar:

### **Conferencia Sectorial de Asuntos laborales**

Se constituye entre órganos del gobierno central (Ministerio de Trabajo e Inmigración) y de las distintas Comunidades Autónomas. En su seno se deciden cuestiones relativas al estatuto de los funcionarios adscritos a la ITSS, se definen programas generales y territoriales de objetivos del sistema, así como sobre distribución de medios entre los distintos órganos de la ITSS. A su vez en cada CC.AA existen Comisiones Territoriales cuyas facultades son similares.

### **Comisión consultiva Tripartita de la ITSS**

Se trata de un órgano colegiado asesor adscrito a la Autoridad Central de la ITSS con la finalidad de realizar informes y formular propuestas en materia de diseño de actuación de la ITSS, criterios de actuación de la misma, definir prioridades y objetivos del sistema, etc, etc. Se compone de representantes de la Administración General del Estado, y de los sindicatos y asociaciones patronales más representativas.

## 2.3. FUNCIONARIOS DE LA INSPECCIÓN

Los funcionarios que desempeñan las tareas de la inspección son los pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y de Seguridad Social y al Cuerpo de Subinspectores de Empleo. Son distintas las facultades de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, que las de los jerárquicamente inferiores, los Subinspectores de Empleo. Las facultades de los primeros, vienen establecidas en el artículo 7 de la LITSS y de su reglamento; las de los segundos, en el artículo 8 también de la LITSS y de su reglamento.

### *Cuadro nº46*

Así, el artículo 7 de la LITSS, establece que los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, podrán:

- Advertir y requerir al sujeto responsable, en vez de iniciar un procedimiento sancionador, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, y siempre que no se deriven perjuicios directos a los trabajadores/as.
- Requerir al sujeto responsable para que, en el plazo que se le señale, adopte las medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden social, incluso con su justificación ante el funcionario actuante.
- Requerir al empresario a fin de que, en un plazo determinado, lleve a efecto las modificaciones que sean precisas en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo que garanticen el cumplimiento de las disposiciones relativas a la salud o a la seguridad de los trabajadores/as.

- 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.
- Promover procedimientos de oficio para la inscripción de empresas, afiliación y altas y bajas de trabajadores/as en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
- Promover procedimientos para el encuadramiento de empresas y trabajadores/as en el régimen de la Seguridad Social que proceda, sin perjuicio del inicio del expediente liquidatorio a que se refiere el anterior apartado 4, si procediese.
- Instar del correspondiente organismo la suspensión o cese en la percepción de prestaciones sociales, si se constata su obtención o disfrute en incumplimiento de la normativa que las regula.
- Instar del órgano administrativo competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional causados por falta de medidas de seguridad e higiene.
- Proponer recargos o reducciones en las primas de aseguramiento de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en relación a empresas por su comportamiento en la prevención de riesgos y salud laborales, con sujeción a la normativa aplicable.
- 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/as. Esta paralización de la actividad, se realiza mediante la correspondiente diligencia en el libro de visita de la inspección o por comunicación escrita, y el empresario se lo debe comunicar a los representantes de los trabajadores/as; si no hay representantes legales, debe comunicárselo directamente a los trabajadores/as.
- Comunicar al organismo competente los incumplimientos que compruebe en la aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento del empleo, formación profesional ocupacional y promoción social.
- En supuestos en que de la actuación inspectora se afecte a empresas establecidas en otro estado de la UE, comunicar a la autoridad competente en dicho estado para que inicie el procedimiento sancionador.
- Proponer a su respectivo jefe la formulación de demandas de oficio ante la Jurisdicción de lo Social en la forma prevista en la Ley reguladora de dicho Orden Jurisdiccional.

Cuantas otras medidas se deriven de la legislación en vigor.

Los inspectores forman y coordinan Equipos de Inspección con los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, cuyas competencias se determinan en el art. 8 de la LITSS.

#### **Cuadro nº47**

El artículo 8 de la LITSS, establece las funciones de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (que, recordemos, están bajo la dirección y supervisión de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y que no tienen competencia en Materia de prevención de riesgos); y son:

- Apoyo, gestión y colaboración con los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Comprobación del cumplimiento en la contratación de las normas en materia de empleo, acceso al empleo, fomento del empleo, bonificaciones, y subvenciones, obtención y percepción de las prestaciones y subsidio por desempleo.

- Comprobación del cumplimiento de las normas en materia de campo de aplicación, inscripción, afiliación, cotización, altas y bajas de trabajadores/as, recaudación del sistema de la Seguridad Social, así como de colaboración obligatoria de las empresas en la gestión de la Seguridad Social, y de la obtención y percepción de las prestaciones de Seguridad Social.
- Comprobación del cumplimiento de los requisitos exigidos por las normas sobre trabajo de extranjeros.
- Colaboración de la investigación y señalamiento de los bienes susceptibles de embargo para la efectividad de la vía ejecutiva y la identificación del sujeto deudor o responsable solidario o subsidiario cuando proceda, en todos aquellos casos que hagan referencia al ordenamiento jurídico laboral, de seguridad social, de emigración y de empleo.
- Asesoramiento a los empresarios y trabajadores/as en orden al cumplimiento de sus obligaciones, con ocasión de su actuación en los centros de trabajo.

Cuantas otras funciones de similar nivel y naturaleza les fueren encomendadas por los responsables de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el desarrollo de los cometidos de la misma.

#### 2.4. ORGANISMOS COLABORADORES CON LA ITSS

Las Administraciones Públicas, así como los funcionarios y el personal laboral que ejerzan funciones públicas tienen un deber general de colaboración con la ITSS. Algunas de las AA.PP con deberes propios de colaboración con la ITSS son:

- La Administración Tributaria: Tiene obligación de ceder datos y antecedentes a requerimiento de la ITSS en virtud del art. 11.3.1 c) de la Ley General Tributaria.
- Entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social: Están obligadas asimismo a la cesión de datos, antecedentes e información relevante a la ITSS cuando sean requeridas para ello (art. 9.2 LITSS)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: Presta colaboración a la ITSS en materia de prevención de riesgos laborales (art. 9.1.c) LPRL) y tiene el deber de informar periódicamente sobre la evolución de la siniestralidad laboral.
- Servicios Técnicos de prevención de riesgos laborales dependientes de las Comunidades Autónomas: Desde la reforma de la Ley de prevención de Riesgos Laborales de 2003 se han venido creando organismos técnicos autonómicos con funciones de asesoramiento y de comprobación de la situación de las condiciones de seguridad y salud en las empresas (Servicios Regionales de Prevención). Estos servicios están obligados a prestar a la ITSS colaboración técnica y pericial así como de informar de las irregularidades que puedan conocer en ejercicio de sus funciones. Los funcionarios públicos de estos servicios pueden formular requerimientos a las empresas en materia de prevención de riesgos, y si éstos se incumplen, deben informar a la ITSS para que ésta levante, si procede, Acta de Infracción.

### 3. ACTUACIÓN DE LA ITSS

#### 3.1. ORIGEN DE ACTUACIONES (ART. 13 LIT)

La actuación de la ITSS es siempre «de oficio», si bien la LITSS distingue cuatro orígenes posibles de esa actuación: que sea a consecuencia de orden superior (orden de servicio), por petición de otro órgano (judicial o administrativo), por propia iniciativa del inspector actuante o a consecuencia de denuncia.

La actuación como consecuencia de orden superior la realiza el personal inspector en cumplimiento de las denominadas «órdenes de servicio» (art. 23 ROFIT), que emiten por escrito los Jefes de las Inspecciones Provinciales de la ITSS o bien los Jefes de las Unidades Especializadas, en las que señalan las actuaciones a realizar. La actividad regular de las Inspecciones Provinciales de ITSS debe ser congruente con los Programas Generales y Territoriales de actuación de la ITSS que dictan órganos político-administrativos, (Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y Comisiones Territoriales).

Si bien, el art. 31.2 del ROFIT establece actuaciones que en todo caso tienen carácter prioritario: las relativas a accidentes de trabajo o denuncias de riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores/as, las derivadas de órdenes de servicio con carácter urgente, y las que se correspondan con la programación de objetivos establecidos para la correspondiente Inspección Provincial o Unidad especializada.

Por otra parte, los Inspectores de Trabajo (los subinspectores no tienen reconocida esa facultad) pueden actuar por iniciativa propia, decidiendo por sí mismos la empresa y la materia a inspeccionar. Si bien, esto tampoco puede entenderse como una libertad absoluta de actuación inspectora, ya que el art. 22.3 del ROFIT exige que su actividad se rija por criterios de oportunidad y eficacia, en el marco de la programación general de objetivos establecida.

#### 3.2. MODALIDADES DE ACTUACIÓN

La normativa reguladora de la ITSS dispone distintos medios de actuación para el cumplimiento de las funciones de vigilancia de la legalidad. Estas formas de actuar son complementarias, y de hecho o habitual es que en la actuación de la ITSS se utilicen todas en función de los hechos a investigar.

##### **a) Visita a los centros y lugares de trabajo (art. 14.1.a LITSS):**

La personación del personal inspector en los centros de trabajo es el modo clásico y fundamental de actuación de la ITSS. Se basa en la facultad de inspectores y subinspectores para entrar libremente y sin previo aviso en cualquier centro de trabajo. Esta facultad se extiende a las personas que acompañen al inspector para prestarle asesoramiento.

En el desarrollo de la visita el personal inspector tiene el deber de comunicar su presencia al empresario, siempre que no considere que ello pueda poner en riesgo el objetivo de la inspección. En visitas relacionadas con seguridad y salud laboral el personal inspector debe comunicar su presencia a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud. Así mismo tiene un deber de guardar la máxima corrección con los sujetos inspeccionados, así como de perturbar en la menor medida posible la actividad de la empresa durante la visita. También tiene obligación de prestar atención debida a las indicaciones que les formulen los representantes de los trabajadores/as en el transcurso de las visitas (art.9.4 ROFIT).

Esta facultad comprende la posibilidad de acceder a toda dependencia de la empresa, la de recabar toda documentación de la empresa que esté relacionada con los motivos de la visita, así como la de identificar y entrevistar a cualquier persona presente en el centro de trabajo, y a la representación de los trabajadores/as. También pueden realizar cualquier prueba necesaria para los fines de la inspección (art. 5 LITSS) tales como la toma de muestras, toma de fotografías, grabación de vídeo, realización de mediciones, levantar croquis o planos.

De todas las acciones que realice el personal inspector en el transcurso de la visita se debe dejar constancia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, documento oficial cuyo modelo emite la Autoridad Central de la ITSS que debe obrar en todo centro de trabajo (art. 14.3 LITSS).

En todas estas funciones de los Inspectores de Trabajo y de los Subinspectores de Empleo, los empresarios, los trabajadores/as y los representantes de ambos, tal y como establece el artículo 11 de la LITSS, están obligados a atender debidamente a los inspectores y subinspectores, a acreditar su identidad si éstos les requieren a ello, a colaborar en las actuaciones y visitas de la inspección, a declarar ante el inspector o subinspector sobre las cuestiones que afecten a la visita o actuación concreta de la inspección, a facilitar a ésta la información y documentos que precise. Más genérica y contundentemente, el apartado 2 del artículo 11 de la LITSS, establece que, toda persona natural o jurídica está obligada a proporcionar a la inspección de trabajo toda clase de datos, antecedentes e información, si tienen relación económica, profesional, empresarial o financiera con terceros implicados en la labor inspectora.

#### **b) Comparecencia (art. 14 LITSS y 15.1.b ROFIT):**

Consiste en requerir a los sujetos inspeccionados para que comparezcan ante la oficina de ITSS, acompañando en su caso la documentación que les sea requerida. Es habitual que sea un medio de complementar las visitas de la ITSS, dado que con frecuencia las empresas argumentan no disponer de la documentación requerida durante las visitas, por lo que se les cita para que la aporten en momento posterior.

#### **c) Expediente Administrativo (art.14 LITSS y 15.1d. ROFIT):**

Consiste en la apertura de un expediente administrativo en el que la ITSS deja constancia de las comprobaciones de datos obrantes en registros de administraciones públicas (AEAT, TGSS, INEM, etc, etc) referentes a los sujetos inspeccionados.

Igualmente, la ITSS podrá actuar mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en poder de las Administraciones Públicas, o de autoridades dentro estado miembro de la UE.

#### **Libro de Visitas (14.3 LITSS):**

En todos los centros de trabajo debe haber un Libro de Visitas a disposición de los funcionarios de la ITSS, en el que estos deben extender diligencia de su actuación. Se trata de un documento oficial que emite la Autoridad Central de la ITSS. Es el principal medio de acreditar las actuaciones inspectoras. Actualmente puede sustituirse por un Libro de Visitas Electrónico, que se puede solicitar en la Inspección Provincial de la ITSS de la provincia en que se ubique el domicilio social de la empresa. La falta de Libro de Vistas es motivo de infracción leve (art. 50.3.b LISOS), sancionable con multa de 60 a 625 euros.

### 3.3. DURACIÓN DE LAS ACTUACIONES

El art. 14.2 de la LITSS establece dos límites temporales a la actuación inspectora. El proceso investigador que realizan los funcionarios de la ITSS sobre un mismo objeto inspeccionado no puede prolongarse por más de 9 meses desde el comienzo de las actuaciones, ni interrumpirse por más de 3 meses, siempre que la interrupción no sea debida al propio sujeto inspeccionado. A estos efectos, se debe considerar como fecha de inicio de estos plazos la fecha de la primera visita, o la fecha en que se produce la comparecencia ante la ITSS del sujeto requerido para ello.

Si se rebasa el límite de estos plazos, la consecuencia es la invalidez de las actuaciones practicadas en orden a determinar la posible infracción cometida por la empresa inspeccionada. Nada obsta por el contrario a que se inicien nuevas actuaciones para investigar los mismos hechos, y determinar la responsabilidad que proceda conforme a estas nuevas actuaciones, pero no se considera interrumpido el plazo de prescripción de la infracción.

El plazo general de prescripción de las infracciones en el orden social es de 3 años a contar desde la fecha de la infracción. En materia de prevención de riesgos laborales, el plazo de prescripción es de 1 año para las infracciones leves, de 3 para las graves, y de 5 años para las muy graves. En materia de Seguridad Social, el plazo de prescripción de las infracciones es de 4 años. (art. 4 LISOS y 7 del R.D. 928/1998 sobre Reglamento general para la imposición de sanciones en el orden social). Ver cuadro nº 48 bis.

### 3.4. OBSTRUCCIÓN A LA LABOR INSPECTORA

El art. 50.2 de la LISOS establece que con carácter general las acciones encaminadas a obstruir la actuación del empresario tendrán la consideración de «*falta grave*» (sanción de 626 a 6.250 euros), excepto en los supuestos establecidos en los arts. 50.3 y 50.4, que se consideran *falta leve o muy grave*.

- Son faltas leves (sanción de 60 a 625 euros):
  - 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.
  - La falta del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo
- Son faltas muy graves (sanción de 6.251 a 187.515 euros):
  - 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.
  - 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.
  - El incumplimiento grave de los deberes de colaboración con los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o la no aportación de documentos

en soporte informático de datos en materia de régimen económico de la Seguridad Social cuando se esté obligado a ello.

Además, y según establece el artículo 50.6 de la LISOS, y sin perjuicio de lo anterior, en caso necesario, los Inspectores y Subinspectores podrán recabar de la autoridad competente o de sus agentes el auxilio oportuno para el normal ejercicio de sus funciones.

#### 4. ACTA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El Acta de la ITSS es un acto administrativo de la ITSS, por el que tras haber realizado las comprobaciones pertinentes, se da cuenta de las actuaciones realizadas y de las infracciones detectadas y se determina la sanción que corresponde. El Acta conlleva la terminación de las actividades propiamente inspectoras. Hay dos tipos de actas, por una parte están las «actas de infracción», que conllevan la iniciación de un procedimiento sancionador, y las «actas de liquidación de cuotas a la Seguridad Social», que como su nombre indica dan lugar un procedimiento liquidatorio de cuotas en el ámbito de la Seguridad Social.

Solamente los Inspectores de Trabajo pueden levantar actas de infracción, en caso de que las actuaciones hayan sido realizadas por un Subinspector de Empleo, el Acta debe ser visada por un Inspector.

El Acta de la ITSS goza de «presunción de certeza», lo que significa que su contenido se presume cierto para el procedimiento sancionador subsiguiente, y aunque el sujeto infractor puede oponer prueba en contra sus posibilidades son muy limitadas. Por este motivo, la normativa exige que las actas cumplan con una serie de requisitos, no solamente que se haga constar la infracción cometida y el sujeto infractor, sino que se indique el motivo de iniciación de la actuación inspectora, se identifique el inspector actuante y demás personal de la ITSS que haya intervenido en la actuación, se dé cuenta de los todos los medios de comprobación utilizados en la misma, se especifique la duración de las actuaciones, se haga constar el número de trabajadores/as de la empresa inspeccionada, y se indique la infracción o infracciones que se imputan, así como la propuesta de sanción que corresponda.

##### 4.1. OTROS RESULTADOS DE LA ACTUACIÓN INSPECTORA

Cabe reseñar aquí algunos de los objetivos distintos a la iniciación del procedimiento sancionador mediante la extensión de Acta de Infracción que contempla la normativa sobre ITSS.

###### **a) Advertencia y Requerimiento (art.11.5 ROFIT):**

Se contemplan en la normativa como medidas de aviso que la ITSS puede adoptar en lugar de iniciar el procedimiento sancionador, cuando las circunstancias así lo aconsejen y no se esté produciendo un perjuicio directo a los trabajadores/as. En la práctica son bastante usuales. El requerimiento debe notificarse al sujeto infractor, advirtiendo de las irregularidades detectadas y dando un plazo para su subsanación bajo apercibimiento de adoptar medidas más gravosas en caso de incumplimiento. En materia de prevención de riesgos laborales el requerimiento tiene normas específicas que se regulan en el art.43. LPRL.

**b) Paralización de Trabajos (art. 7.10 LITSS y 44 LPRL):**

Cuando se produce una situación de «riesgo laboral grave e inminente», la ITSS debe ordenar el cese inmediato de la actividad laboral y el abandono del lugar de trabajo. Es un proceso expeditivo mucho más rápido que el del requerimiento, previsto exclusivamente para situaciones de riesgo inminente, que en el art.4.4 de la LPRL se define como «*aquel que resulte probable racionalmente se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores*». La orden de paralización de trabajos es ejecutiva desde el primer momento, si bien el empresario la puede impugnar en el plazo de 3 días desde su recepción ante la autoridad laboral competente.

**c) Imposición de medidas correctoras en el ámbito de las Administraciones Públicas (art. 45 LPRL y R.D. 707/2002 sobre reglamento para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado):**

Como se ha avanzado en el punto 1.3 del presente capítulo, el control de incumplimientos en materia de prevención de riesgos en el ámbito laboral de la Administración no se regula por el régimen normal, sino mediante un procedimiento para la corrección de estos incumplimientos regulado en el citado R.D. 707/2002. Si bien éste reglamento es aplicable por su título tan solo al personal de la Administración General del Estado, por su régimen transitorio se debe aplicar también al resto de las Administraciones Públicas (autonómicas y locales) hasta que adopten un reglamento propio, lo que hasta la fecha no ha realizado ninguna CC.AA.

El reglamento establece un proceso de culmina con la emisión por la ITSS de una «propuesta de requerimiento» destinada al órgano director de la dependencia pública en la que se detecte la infracción, a fin de que se adapte a lo establecido en las normas de prevención de riesgos laborales. Debe destacarse que el reglamento otorga un plus de participación a los representantes de los trabajadores/as, al prever que el procedimiento pueda iniciarse de oficio a petición de los representantes del personal (art. 3.1 R.D. 707/2002).

Este procedimiento «corrector» regulado en el R.D. 707/2002 comprende una fase de desarrollo de la actuación inspectora, durante la cual podrá recabarse el asesoramiento técnico necesario y solicitarse informe al Comité de Seguridad y Salud competente (si la actuación fuera promovida por los representantes del personal dicho informe deberá acompañar a la denuncia inicial), y una subsiguiente fase, si de las comprobaciones inspectoras se dedujera la existencia de infracciones a la normativa preventiva, de tramitación del requerimiento que es de gran complejidad, lo que en la práctica hace el procedimiento poco o nada operativo.

**d) Propuesta de recargo de prestaciones (art. 27 ROFIT):**

La ITSS tiene la facultad de promover ante la Seguridad Social expediente de recargo de las prestaciones económicas de Seguridad Social que tengan su causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional producido como consecuencia de una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, con arreglo a lo previsto en el art. 123 de la Ley General de la Seguridad Social.

**e) Promoción de procedimientos en materia de Seguridad Social y Empleo:**

Dentro de las funciones que como «policía social» la normativa atribuye al sistema de ITSS hay varias referentes a preservar el orden social, tales como el instar de oficio la inscripción de empresas y afiliación altas y bajas de trabajadores/as en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, la promoción del procedimiento para el encuadramiento de empresas y trabajadores/as en el

Régimen de Seguridad Social que corresponda, la comunicación a los organismos competentes de incumplimientos constatados en aplicación y destino de ayudas y subvenciones para el fomento del empleo, formación profesional ocupacional y promoción social, etc, etc, (art. 7 LITSS).

#### **f) Emisión de Informes:**

Además de las facultades concretas de la ITSS contempladas en el art. 7 de la LITSS, numerosos preceptos de la legislación laboral requieren que la ITSS emita informe sobre determinada cuestión, lo que ha de comprenderse dentro de la función general de asistencia técnica que tiene la Inspección.

Cabe destacar de entre estos, el informe preceptivo no vinculante que debe realizar la ITSS en los expedientes de regulación e empleo (art. 51.3 ET), en todo procedimiento de extinción o suspensión colectiva de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; en el procedimiento de suspensión por un máximo de seis meses de los traslados colectivos la autoridad laboral debe recabar informe preceptivo de la ITSS (art. 25 del R.D. 43/1996); en la resolución de las discrepancias que puedan surgir sobre disposición y uso de los locales y tablones de anuncios por los representantes unitarios de los trabajadores/as la autoridad laboral debe pedir informe a la ITSS (art. 81 E.T.); o los informes sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 9. LPRL).

#### **4.1.1. Los trabajadores/as ante la ITSS**

##### **«Conoce al Inspector»**

Tomando en consideración lo explicado sobre las funciones de la ITSS, se trata en este apartado de remarcar los aspectos más relevantes de la relación entre la representación de los trabajadores/as y la ITSS. El punto de partida de esta relación lo tenemos en el artículo 10.2 de la LITSS, que establece el deber de la ITSS de mantener una necesaria colaboración con las organizaciones de trabajadores/as. Sobre esta base, y tomando en cuenta que uno de los cometidos de la función inspectora es el de prestar asistencia técnica a los trabajadores/as, es conveniente mantener un contacto fluido con el inspector o los equipos de inspección a cuya vigilancia se haya encomendado nuestra empresa o ámbito empresarial.

De esta manera, podemos actuar ante la ITSS no solo como denunciantes, sino también solicitar el asesoramiento técnico de la ITSS en cuestiones de su competencia como medida previa a otras actuaciones, o instar su mediación en conflictos con la empresa. Debe tomarse en cuenta que la actuación de la ITSS en este ámbito va a depender en gran medida del perfil individual de los funcionarios de la ITSS actuantes, por lo que es muy importante mantener un conocimiento de los inspectores asignados a la vigilancia de las empresas en las que trabajamos, y disponer de información y antecedentes de los mismos, para poder adecuar la utilización que hagamos de la institución ITSS en la defensa de los intereses de los trabajadores/as a criterios de oportunidad.

Es frecuente que las actividades de comprobación de la ITSS no terminen necesariamente en un acta de infracción, porque se considere que la resolución de lo planteado es competencia de la jurisdicción social (p.ej. conflictos colectivos de interpretación de convenios) En estos casos es importante tener conocimiento de las diligencias de comprobatorias efectuadas por la ITSS, que pueden ser de gran utilidad al plantear judicialmente el conflicto de que se trate.

A nivel general, podemos encontrar numerosa información sobre normativa y criterios interpretativos de la ITSS, así como formularios de denuncia y de otros escritos ante la ITSS en su Web: <http://www.mtin.es/itss/web/index.html>

#### 4.1.2. La Denuncia ante la ITSS

Se trata del único medio directo que tienen los trabajadores/as para poner en conocimiento de la ITSS los hechos del empresario o sus representantes que puedan suponer infracciones de la normativa social, y se regula en el art. 13.2 de la LITSS.

La denuncia es pública, esto es, puede efectuarla cualquier persona. Además el origen de la denuncia es confidencial, es decir, el Inspector o cualquier otro funcionario de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no puede revelar la identidad del denunciante al empresario inspeccionado (artículo 12 de la LITSS y 10 RD 138/2000). En el escrito de denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deben constar:

- Los datos personales del denunciante, datos que deben ser suficientes para identificarlo (nombre, DNI, domicilio...). Por supuesto, debe ir firmado por el denunciante.
- Los hechos que se denuncian, así como el lugar y fecha en que ocurrieron, si son susceptibles de poder ser concretados de tal forma, además de cualquier otra circunstancia que se considere importante y de la fecha de la denuncia.
- Identificación de los responsables de los supuestos hechos. Debemos tener en cuenta que esta identificación ha de ser lo más concreta y precisa posible.
- Medios de prueba: para facilitar dentro de lo posible la función de la inspección, es importante suministrar todos los medios por los que consideremos que pueden comprobarse las presuntas infracciones, identificar las personas que pueden declarar sobre los hechos especificando la ubicación y la hora en la que pueden ser hallados en el centro de trabajo, señalar el lugar donde puedan hallarse documentos u otros medios de prueba acreditativos de los hechos etc, etc.
- Medidas Cautelares: La adopción de medidas preventivas para garantizar la efectividad de la inspección corresponde al inspector actuante pero podemos proponerlas en el escrito de denuncia, (por ejemplo el requerimiento de paralización de trabajos en materia de prevención de riesgos laborales)

La LITSS no establece requisitos formales para la formulación de denuncias, tan solo especifica que no se tramitarán las denuncias anónimas, las que resulten ininteligibles, las manifestamente infundadas, las que denuncie asuntos que no sean competencia de la ITSS y las que coincidan con asuntos cuyo conocimiento este sometido a un órgano judicial.

El denunciante no tiene la condición de interesado en la fase de investigación de los hechos que realizan los funcionarios de la ITSS. No obstante, de extenderse Acta de Infracción e iniciarse el subsiguiente procedimiento sancionador, si cabe la personación en el mismo como organización representativa de los intereses de los trabajadores/as, con arreglo a lo dispuesto en el art. 31.2 de la Ley 30/92 de Procedimiento Administrativo.

Si bien no existe un modelo formal de redacción de la denuncia, se adjunta en Anexo un modelo básico de denuncia ante la ITSS.

**VER ANEXO XV**  
**(MODELO BÁSICO DE DENUNCIA ANTE LA ITSS)**

#### **4.2. ACTUACIÓN INDEBIDA DE LOS ITSS, ASÍ COMO DE LOS SUBINSPECTORES DE EMPLEO (ARTÍCULOS 12 DE LA LITSS Y 11 DEL RD 138/2000)**

Con arreglo a lo establecido en los artículos 12.3 de la LITSS y en el art. 11 del ROFIT, los funcionarios de la ITSS están sujetos al régimen de incompatibilidades general de los funcionarios públicos, que se determina en el art. 28 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC). Por ello, los funcionarios de la ITSS están obligados a abstenerse de actuar cuando:

- Tengan interés directo o indirecto en empresas o grupos de empresas que sean objeto de su actuación. También si prestan o han prestado servicios para empresas objeto de su actuación en los últimos dos años. Se les prohíbe asimismo prestar servicios a título privado a personas físicas o jurídicas con actividades susceptibles de ser inspeccionadas.
- Tengan parentesco por consanguinidad o afinidad con alguno de los sujetos objeto de su actuación, o mantengan relación de amistad o enemistad manifiesta.
- No pueden realizar funciones resolutorias en procedimientos sancionadores en los que hayan realizado actividad de inspección y levantado acta de infracción o liquidación de cuotas. No pueden participar en ningún procedimiento sancionador en el que hayan actuado como testigos o peritos.

El art. 11 del ROFIT prohibía asimismo a los funcionarios de la ITSS actuar en cualquier asunto en el que concurriera interés para el sindicato de su afiliación, pero dicha prohibición fue anulada por Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2003, por entenderse que era contraria a la libertad sindical.

Con arreglo a los Convenios 81 y 129 de la OIT, los inspectores deben regir su actuación con un criterio de absoluta imparcialidad y objetividad, actuando siempre de con independencia (en teoría solo sujeta a los criterios interpretativos que emite la Autoridad Central de la ITSS). Además están sujetos a un deber cualificado de sigilo profesional (art. 12 LITSS), especialmente en lo referente a considerar absolutamente confidencial cualquier queja o denuncia sobre incumplimientos de normativa laboral.

En caso de que los representantes de los trabajadores/as tengan conocimiento de actuación indebida por parte de funcionarios de la ITSS, por no haberse abstenido del conocimiento de asuntos cuando tuvieran una causa de incompatibilidad, o de haber incumplido sus deberes de sigilo profesional, cabe denuncia y promover la recusación del funcionario actuante, con arreglo a lo establecido en el art. 11.3 del ROFIT y en el art. 29 de la LRJ-PAC.

La recusación del inspector debe promoverse ante la Jefatura Provincial de la ITSS a la que pertenezca. Si el Jefe Provincial es sobre quien recae la causa de recusación, ésta se debe promover ante su Dirección Territorial o, de no haber por ser una comunidad uniprovincial, ante la Autoridad Central de la ITSS.

La recusación debe promoverse por escrito explicando la causa o causas en la que se funda, y puede hacerse en cualquier momento del procedimiento (en el momento en que se conozca su causa) El superior jerárquico del inspector recusado debe resolver en el plazo máximo de cuatro días.

## 5. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Las especificidades del procedimiento sancionador en materia de infracciones del orden social se regulan en el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, mientras que los aspectos materiales del procedimiento, es decir, la norma que señala las infracciones u las sanciones que pueden corresponder es la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000, LISOS.

Muy brevemente, reseñaremos los trámites por los que, obligatoriamente, debe caminar un expediente que se inicia ante la Inspección de Trabajo para que concluya, si llega el caso, en la pertinente sanción. El procedimiento debe realizarse en el plazo de seis meses, contados desde el acta; en caso contrario, caduca y procede el archivo del procedimiento. Excepcionalmente, puede acordarse la ampliación de estos seis meses

El procedimiento se inicia mediante el correspondiente Acta de Infracción, que se notifica a los «sujetos responsables». Éstos, en el plazo de quince días hábiles, pueden formular las alegaciones que estimen pertinentes para su defensa, teniendo acceso al expediente (expediente en el que recordemos, no puede constar los datos del denunciante) a efectos de estudiar y conocer los documentos que consten en el mismo<sup>1</sup>.

El órgano competente para resolver el procedimiento sancionador, y en su caso imponer la sanción que corresponda, se determina en el art. 48 de la LISOS en función de la naturaleza de la infracción y de la cuantía de la sanción a imponer, siempre que la competencia sancionadora la tenga la Administración General del Estado. En las CC.AA que en virtud de convenios suscritos con la AGE tienen determinadas competencias sancionadoras en el orden social, hay que estar a la normativa autonómica.

Con arreglo al art. 13.2 de la LITSS y al art. 31.2 de la LRJPAC, los sindicatos pueden personarse como interesados en el procedimiento administrativo sancionador en materia social (esto es, una vez se haya iniciado por acta de infracción, no antes).

Acabada la instrucción del expediente, este finaliza con la Resolución (que se debe dictar en el plazo de 6 meses), en la que constará la decisión definitiva de la autoridad competente. En caso de que se trate de deudas de Seguridad Social, se levantará el acta de liquidación correspondiente.

Esta Resolución, debe notificarse a los interesados, y además debe contener al menos los recursos que caben contra ellas, el órgano administrativo o judicial ante los que hay que presentar el correspondiente recurso, así como el plazo.

Si impone sanciones económicas, la resolución debe contener también, el importe de la sanción, el plazo, lugar y forma de pago voluntario, así como la advertencia de, si no se realiza el pago en el plazo correspondiente, el pago del recargo de apremio e intereses de demora.

1. Debemos recordar, que las actas realizadas por los inspectores de trabajo, tienen carácter de documento público. Respecto de su valor probatorio, los hechos constatados directamente por los inspectores o subinspectores en un acta de infracción y liquidación, siempre que se haga bajo los requisitos legales correspondientes, tienen «presunción de certeza», aunque admiten prueba en contrario.

Las sanciones pueden consistir en pérdidas de derechos que previamente tenga reconocidos el sancionado, o pueden ser sanciones dinerarias, que pueden ir desde los 60 €, de las infracciones leves en su grado mínimo, hasta los 187.515 € de las sanciones muy graves en su máximo grado.

Así mismo, caben «*sanciones accesorias*» a las principales, tales como la prohibición de contratar con la administración, pérdida de ayudas y bonificaciones o el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.

Las Resoluciones emitidas por la autoridad competente, y que ponen fin al procedimiento sancionador, son recurribles mediante Recurso de Alzada ante el superior jerárquico que corresponda, en el plazo de un mes desde que fue notificada la Resolución. A su vez, la Resolución que resuelve el Recurso de Alzada, pone fin a la vía administrativa, pero se puede recurrir ante los tribunales competentes.

## 6. INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

Las infracciones y posibles sanciones que se pueden dar en el mundo del trabajo, se recogen en nuestro Derecho esencialmente en el *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)*. Esta Ley tuvo diversas modificaciones a lo largo del año 2007, debido a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad entre mujeres y hombres (disp. Adic. 14ª) y a la Ley 44/2007 de regulación de las empresas de inserción. Además con la reforma laboral de la Ley 35/2010 se han modificado sanciones en materia de actividad de las ETTs.

Para una mejor exposición y claridad en este punto, vamos a desarrollarlo a través de el cuadro que sigue, en el que se sintetizan las infracciones y sanciones que nos han parecido más importantes y usuales.

No obstante, sí decir que tanto las infracciones, como las sanciones que en su caso correspondieran, pueden darse en distintos ámbitos y materias de la relación laboral: desde las infracciones en el ámbito del contrato de trabajo, pasando por las cuestiones relativas a los representantes de los trabajadores/as, hasta en materia de la Seguridad Social, así como por supuesto en materia de Seguridad y Salud Laboral.

**Cuadro nº48**

Art. LISOS	En materia de relaciones laborales individuales y colectivas.	Graduación	Sanción en €.
6.1	No exposición del calendario laboral.	Leve	60 a 625
6.2	Retraso de entrega de nómina o no utilizar el modelo preceptivo.	Leve	60 a 625
6.3	No poner a disposición de los trabajadores/as a domicilio el documento de control de la actividad laboral.	Leve	60 a 625
6.4	No informar por escrito al trabajador/a sobre los elementos esenciales del contrato y de las condiciones de trabajo.	Leve	60 a 625

6.5	No informar a los trabajadores/as a tiempo parcial y con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes en la empresa, en relación, en relación a los artículos 12.4 y 15.7 del ET, o no entrega de documento justificativo del paso de jornada parcial a completa con arreglo al art. 15.9 del E.T.	Leve	60 a 625
6.6	Cualquier otro incumplimiento relativo a las obligaciones formales o documentales.	Leve	60 a 625
7.1	No realizar por escrito el contrato de trabajo cuando así lo exija la ley o el convenio colectivo de aplicación.	Grave	626 a 6.250
7.2	Incumplir la normativa relativa a la contratación, en cuanto a su modalidad y duración.	Grave	626 a 6.250
7.3	No consignar en la nómina las cantidades realmente percibidas por el trabajador/a.	Grave	626 a 6.250
7.4	Incumplir la normativa relativa a la tramitación del finiquito.	Grave	626 a 6.250
7.5	La vulneración de la normativa, legal o establecida en convenio o contrato de trabajo, en cuanto a jornada, turno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones o permisos.	Grave	626 a 6.250
7.6	La modificación de las condiciones de trabajo, en relación a lo establecido en el artículo 41 del ET	Grave	626 a 6.250
7.7	Vulnerar los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores/as.	Grave.	626 a 6.250
7.8	La vulneración de los derechos de los representantes de los trabajadores/as, en cuanto a crédito horario, locales o tablones.	Grave	626 a 6.250
7.9	La vulneración de los derechos de las secciones sindicales, en cuanto a derecho de éstas a la recaudación de cuotas y distribución o recepción de información.	Grave	626 a 6.250
7.10	Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o en convenio colectivo.	Grave	626 a 6.250
7.11	El incumplimiento del deber de información a los trabajadores/as, en supuestos de contratas y sucesión de empresa.	Grave	626 a 6.250
8.1	Impago o retraso reiterado en el pago de salarios.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.2	Cesión ilegal de trabajadores/as.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.3	El cierre patronal o el cese de actividad, si no hay previa autorización de la autoridad laboral.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.4	Vulneración de la normativa relativa al trabajo de menores.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.5	Impedir el derecho de reunión de los trabajadores/as o sus representantes.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.6	La vulneración del derecho de asistencia y acceso al centro de trabajo de los representantes sindicales.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.7	Incumplimiento deber de colaboración electoral	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.8	La vulneración de las cláusulas establecidas en convenio colectivo, relativas a materia sindical	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.9	La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo, en caso de cierre patronal.	Muy Grave	6.251 a 187.515

8.10	Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, tales como la sustitución de trabajadores/as en caso de huelga.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.11	Los actos del empresario contrarios al derecho a la intimidad y a la dignidad de los trabajadores/as	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.12	Las decisiones del empresario que supongan discriminación por sexo, edad, raza, estado civil, ideas políticas, creencias religiosas, pertenencia o no a un sindicato, disminuciones físicas	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.13	El acoso sexual.	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.14	El incumplimiento del empresario de la paralización del traslado del trabajador/a	Muy Grave	6.251 a 187.515
8.15	El incumplimiento empresarial de la obligación de instrumentar los compromisos por pensiones	Muy Grave	6.251 a 187.515
<b>Art. LISOS</b>	<b>Infracciones en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria</b>	<b>Graduación</b>	<b>Sanción en €.</b>
9.1.a	No facilitar la información solicitada sobre el número de trabajadores/as a efectos de definir la existencia de una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria con el fin de constituir un comité de empresa europeo o de establecer un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores/as.	Grave	626 a 6.250
9.1.b	No dar traslado a la dirección central de la petición de inicio de las negociaciones para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta.	Grave	626 a 6.250
9.1.c	La transgresión de los derechos de reunión de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo, y, en su caso, de los representantes de los trabajadores/as en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, así como de su derecho a ser asistidos por expertos de su elección.	Grave	626 a 6.250
9.1.d	La transgresión de los derechos de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y, en su caso, de los representantes de los trabajadores/as en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en materia de recursos financieros y materiales para el adecuado funcionamiento y desarrollo...	Grave	626 a 6.250
9.1.e	La falta de convocatoria, en tiempo y forma, de las reuniones, ordinarias y extraordinarias, del comité de empresa europeo con la dirección central.	Grave	626 a 6.250
9.1.f	La transgresión de los derechos y garantías de los miembros de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y de los representantes de los trabajadores/as en el marco de un procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.	Grave	626 a 6.250
9.2.a	Las acciones u omisiones que impidan el inicio y desarrollo de la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o el establecimiento de un procedimiento alternativo de información y consulta a los trabajadores/as.	Muy Grave	6.251 a 187.515
9.2.b	Las acciones u omisiones que impidan el funcionamiento de la comisión negociadora, del comité de empresa europeo y del procedimiento alternativo de información y consulta, en los términos legal o convencionalmente establecidos.	Muy Grave	6.251 a 187.515

9.2.c	Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores/as, incluido el abuso en el establecimiento de la obligación de confidencialidad en la información proporcionada o en el recurso a la dispensa de la obligación de comunicar aquellas informaciones de carácter secreto.	Muy Grave	6.251 a 187.515
9.2.d	Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores/as en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión a sindicato o ejercicio de actividad sindical.	Muy Grave	6.251 a 187.515
<b>Art. LISOS</b>	<b>Infracciones de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores/as desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación transnacional.</b>	<b>Graduación</b>	<b>Sanción en €.</b>
10.1	Defectos formales de la comunicación de desplazamiento de trabajadores/as a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, en los términos legalmente establecidos.	Leve	60 a 625
10.2	La presentación de la comunicación de desplazamiento con posterioridad a su inicio.	Grave	626 a 6.250
10.3	La ausencia de comunicación de desplazamiento, así como la falsedad o la ocultación de los datos de la misma	Muy Grave	6.251 a 187.515
10.4	No garantizar a los trabajadores/as desplazados a España, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo, las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, y en los convenios colectivos y laudos arbitrales aplicables en el lugar y en el sector o rama de la actividad de que se trate.	Leve, Grave o Muy Grave	60 a 625 625 a 6.250 6.250 a 187.515
<b>Art. LISOS</b>	<b>Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.</b>	<b>Graduación</b>	<b>Sanción en €</b>
11.1	La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores/as	Leve	40 a 2.045
11.2	No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales declaradas, cuando tenga la calificación de leves.	Leve	40 a 2.045
11.3	No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos	Leve	40 a 2.045
11.4	Los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as	Leve	40 a 2.045
11.5	Cualquier otro incumplimiento de las obligaciones de carácter forma o documental exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.	Leve	40 a 2.045
11.6	No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.	Leve	40 a 2.045
12.1	Incumplimiento de la obligación de realizar un plan de prevención. No realizar las evaluaciones de riesgos previstas en normativa de prevención de riesgos laborales.	Grave	2.046 a 40.985
12.2	No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as, que sean preceptivas de acuerdo con la normativa.	Grave	2.046 a 40.985

12.3	No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales declaradas graves, muy graves o mortales, así como no realizar la investigación correspondiente en caso de existir daños a la salud.	Grave	2.046 a 40.985
12.4	No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes recogidos según dispone la LPRL.	Grave	2.046 a 40.985
12.5	No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, si se trata de una industria calificada como peligrosa, insalubre o nociva.	Grave	2.046 a 40.985
12.6	Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.	Grave	2.046 a 40.985
12.7	La adscripción de trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de muy grave.	Grave	2.046 a 40.985
12.8	El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores/as acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.	Grave	2.046 a 40.985
12.9	La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.	Grave	2.046 a 40.985
12.10	No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la LPRL en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as.	Grave	2.046 a 40.985
12.11	El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores/as reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.	Grave	2.046 a 40.985
12.12	No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores/as y delegados/as designados para las actividades de prevención.	Grave	2.046 a 40.985
12.13	No adoptar los empresarios y los trabajadores/as por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.	Grave	2.046 a 40.985
12.14	No informar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.	Grave	2.046 a 40.985

12.15	No designar a uno o varios trabajadores/as para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo.	Grave	2.046 a 40.985
12.16	Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores/as afectados.	Grave	2.046 a 40.985
12.17	La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores/as.	Grave	2.046 a 40.985
12.18	El incumplimiento del deber de información a los trabajadores/as designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores/as con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.	Grave	2.046 a 40.985
12.19	No facilitar al servicio de prevención el acceso a la información y documentación.	Grave	2.046 a 40.985
12.20	No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.	Grave	2.046 a 40.985
12.21	Aportar datos falsos o inexactos relativos a la prevención de riesgos en la empresa a la autoridad laboral o a los servicios de prevención concertados.	Grave	2.046 a 40.985
12.22	Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.	Grave	2.046 a 40.985
12.25	Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.	Grave	2.046 a 40.985
12.26	Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.	Grave	2.046 a 40.985
13.1	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.2	No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.3	No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.4	La adscripción de los trabajadores/as a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.	Muy Grave	40.986 a 819.780

13.5	Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, en los términos previstos en LPRL.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.6	Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores/as sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.7	No adoptar, los empresarios y los trabajadores/as por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.8	No informar el promotor o el empresario titular del centro de trabajo, a aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.9	Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores/as a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el art. 21 de la LPRL.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.10	No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores/as.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.11	Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoria del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.12	Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoria del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.	Muy Grave	40.986 a 819.780
13.13	La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoria del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.	Muy grave	40.986 a 819.780
13.14	La suscripción de pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta Ley (responsabilidad solidaria de contratistas y subcontratistas en materia de prevención de riesgos laborales)	Muy Grave	40.986 a 819.780
<b>Art. LISOS</b>	<b>Infracciones de los empresarios y de las agencias de colocación en materia de empleo, ayudas de fomento del empleo en general, formación profesional ocupacional y formación profesional continúa.</b>	<b>Graduación</b>	<b>Sanción</b>
14.1	No comunicar a la oficina de empleo las contrataciones realizadas en los supuestos en que estuviere establecida esa obligación.	Leve	60 a 625

14.2	No comunicar a la oficina de empleo la terminación de los contratos de trabajo, en los supuestos en que estuviere prevista tal obligación.	Leve	60 a 625
14.3	La falta de registro en la oficina de empleo del contrato de trabajo y de sus prórrogas en los casos en que estuviere establecida la obligación de registro.	Leve	60 a 625
14.4	Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de las ayudas y subvenciones Públicas, las obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa específica sobre Formación Profesional Continua u Ocupacional, siempre que no estén tipificadas como graves o muy graves.	Leve	60 a 625
15.1	No informar las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo.	Grave	626 a 6.250
15.2	El incumplimiento de las medidas de reserva, duración o preferencia en el empleo dictadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 17.2 y 3 del ET.	Grave	626 a 6.250
15.3	El incumplimiento en materia de integración laboral de minusválidos de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para minusválidos, o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional.	Grave	626 a 6.250
15.4	No notificar a los representantes legales de los trabajadores/as las contrataciones de duración determinada que se celebren, o no entregarles en plazo la copia básica de los contratos cuando exista dicha obligación.	Grave	626 a 6.250
15.5	La publicidad por cualquier medio de difusión de ofertas de empleo que no respondan a las reales condiciones del puesto ofertado, o que contengan condiciones contrarias a la normativa de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.	Grave	626 a 6.250
15.6	Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre Formación Profesional Continua u Ocupacional siguientes: no ejecutar acciones formativas sin haber comunicado al órgano competente su cancelación; no controlar la asistencia de los participantes en acciones formativas; realizar subcontrataciones indebidas para la gestión y ejecución de acciones formativas; expedir certificaciones de asistencia o diplomas falsos o inexactos, así como negar su entrega a los participantes en actividades formativas a pesar de haber sido requerido por los órganos de control.	Grave	626 a 6.250
16.1	Ejercer actividades de intermediación, de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la colocación de trabajadores/as sin haber obtenido la correspondiente autorización administrativa o exigir a los trabajadores/as precio o contraprestación por los servicios prestados.	Muy Grave	6.251 a 187.515
16.2	Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.	Muy Grave	6.251 a 187.515
16.3	Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional ocupacional o continua concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.	Muy Grave	6.251 a 187.515

16.4	La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional ocupacional y de la formación profesional continua, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.	Muy Grave	6.251 a 187.515
16.5	Incumplir, los empresarios y los beneficiarios de ayudas y subvenciones públicas, las obligaciones establecidas en la normativa específica sobre Formación Profesional Continua u Ocupacional siguientes, salvo que haya dado lugar al disfrute indebido de bonificaciones en el pago de cuotas sociales: a) Solicitar cantidades en concepto de formación a participantes cuando la acción formativa sea con cargo a fondos públicos gratuitos; b) Simular la contratación laboral con la finalidad de que los trabajadores/as participen en programas formativos.	Muy Grave	6.251 a 187.515
Infracciones en materia de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.			
Art. LOLS	Infracciones de las ETTs	Graduación	Sanción en €
18.1	No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determinen, los contratos a que se refiere el artículo 10 LETT, que regula las empresas de trabajo temporal y los contratos de puesta a disposición. No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización. No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores/as puestos a disposición de la misma; así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle.	Leve	626 a 6.250
18.2	No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en la LETT. No remitir a la autoridad laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de la LETT, o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera. Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la LETT, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos. No destinar a la formación de los trabajadores/as temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12 de la LETT. Cobrar al trabajador/a cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación. La puesta a disposición de trabajadores/as en ámbitos geográficos para los que no se tiene autorización administrativa de actuación, salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 5 de la LETT.	Grave	626 a 6.250
18.3	No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida. Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente. No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal. La falsedad documental u ocultación de la información facilitada a la autoridad laboral sobre sus actividades. Ceder trabajadores/as con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.	Muy Grave	6.251 a 187.515

Art. LISOS	Infracciones de las empresas usuarias.	Graduación	Sanción
19.1	<p>No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.</p> <p>No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.</p>	Leve	60 a 625
19.2	<p>No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.</p> <p>Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.</p> <p>Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores/as puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.</p> <p>La falta de información al trabajador/a temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en la normativa de prevención de riesgos laborales.</p> <p>Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores/as puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador/a afectado.</p> <p>Permitir el inicio de la prestación de servicios de los trabajadores/as puestos a disposición sin tener constancia documental de que han recibido las informaciones relativas a los riesgos y medidas preventivas, poseen la formación específica necesaria y cuentan con un estado de salud compatible con el puesto de trabajo a desempeñar.</p>	Grave	626 a 6.250
19.3	<p>Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores/as en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.</p> <p>La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad o la salud en el trabajo o formalizarlos sin haber cumplido los requisitos previstos para ello conforme a lo establecido legal o convencionalmente, entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en estas circunstancias.</p>	Muy Grave	6.251 a 187.515
Art. LISOS	Infracciones en materia de empresas de inserción	Graduación	Sanción
19 bis 1.	<p>El incumplimiento de cualquiera de los requisitos establecidos para la creación de las empresas de inserción en la normativa aplicable.</p> <p>Ocultar o falsear la documentación acreditativa de las modificaciones estatutarias que afectan a la calificación como empresa de inserción.</p> <p>No facilitar el plan de actividades y el presupuesto de cada año, así como las cuentas anuales, el informe de gestión y el balance social correspondientes al cierre de cada ejercicio económico.</p> <p>No facilitar a los Servicios Sociales Públicos competentes y a los Servicios Públicos de Empleo la información a que se refieren los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley para la regulación del régimen de las empresas de inserción.</p> <p>Incumplir las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo en relación con el proceso personal de inserción de cada trabajador/a o no poner en práctica las medidas concretas previstas en dicho proceso.</p>	Grave	626 a 6.250

19.bis.2	<p>Desarrollar las actividades sin cumplir el fin primordial de las empresas de inserción de integración sociolaboral de las personas en situación de exclusión social.</p> <p>Obtener o disfrutar indebidamente subvenciones o ayudas establecidas en los programas de apoyo a la inserción sociolaboral, financiadas o garantizadas en todo o en parte por el Estado o por las Comunidades Autónomas en el marco de la ejecución de la legislación laboral ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.</p>	Muy Grave	6.251 a 187.515
----------	--	-----------	-----------------

**Cuadro n°48 bis**

PRESCRIPCIÓN INFRACCIONES. LISOS.	
1. INFRACCIONES ORDEN SOCIAL (GENÉRICO)	Prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción.
2. INFRACCIONES MATERIA SEGURIDAD SOCIAL.	Prescriben a los cuatro años contados desde la fecha de la infracción.
3. INFRACCIONES EN MATERIA DE PREVISIÓN DE RIESGOS LABORALES.	<p>Contadas a partir de la fecha de la infracción, prescriben:</p> <p>a) Faltas leves: Prescriben al año.</p> <p>b) Faltas graves: A los tres años.</p> <p>c) Faltas muy graves: Prescriben a los cinco años.</p>
4. INFRACCIONES A LA LEGISLACIÓN DE SOCIEDADES COOPERATIVAS.	<p>A partir de la fecha de la infracción,</p> <p>a) Las faltas leves prescriben a los tres meses;</p> <p>b) Las graves a los seis meses y</p> <p>c) Las muy graves al año.</p>

