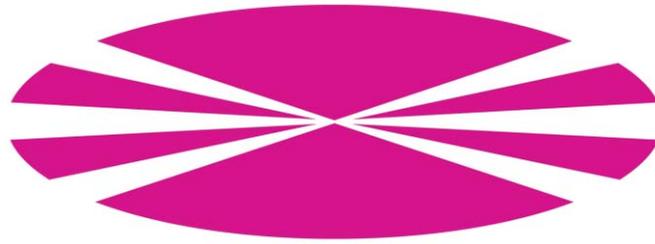


UNIVERSIDAD DE A CORUÑA  
FACULTAD DE DERECHO



GRADO EN DERECHO

# Despido de un trabajador y actuación de la Inspección de Trabajo

TFG Curso Académico 2015-2016

Autor:  
Diego Fernández Reguero

Tutor:  
D. Rafael García Pérez



## ÍNDICE:

<b>1. Acciones laborales que puede ejercitar el trabajador despedido.....</b>	<b>4</b>
➤ Introducción.....	4
➤ Análisis: Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 2402/2013, de 12 de abril.....	6
➤ Análisis: Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social), sentencia 395/2015, de 5 de marzo.....	8
➤ Análisis: Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), sentencia 874/2011, de 21 de octubre.....	9
<b>2. Responsabilidades que se pueden derivar para el empresario de la situación de un trabajador no dado de alta.....</b>	<b>14</b>
➤ Introducción.....	14
➤ Análisis: Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 647/2007, de 18 de enero.....	15
<b>3. Íter procedimental de la Inspección de trabajo.....</b>	<b>19</b>
➤ Introducción.....	19
➤ Fases de la actuación de la Inspección de trabajo.....	20
<b>4. Consecuencias de la actuación de la Inspección de Trabajo.....</b>	<b>24</b>
➤ Introducción.....	24
➤ Análisis: Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 3647/2013, de 12 de junio.....	24
➤ Análisis: Audiencia Provincial de Zaragoza (Sala de lo Penal), sentencia 85/2013, de 6 de marzo.....	27

<b>5. Defensa del empresario ante una posible sanción administrativa-laboral.....</b>	<b>30</b>
➤ Introducción.....	30
➤ Análisis: Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social), sentencia 1391/2013, de 8 de marzo.....	30
➤ Análisis: Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), sentencia 874/2011, de 21 de octubre.....	35
<b>6. Conclusiones.....</b>	<b>36</b>
<b>7. Bibliografía.....</b>	<b>38</b>

# 1. ¿QUÉ ACCIONES LABORALES PUEDE EJERCITAR EL TRABAJADOR DESPEDIDO?

## ➤ Introducción.

- Antes de comenzar a analizar propiamente las acciones laborales que en este caso podría interponer el trabajador Don Francisco González Martínez contra la empresa Construnova S.A, convendría analizar que se entiende por acción en el ámbito del derecho, y más concretamente en el ámbito del derecho procesal laboral.

Así pues por acción se entiende “un derecho subjetivo de carácter público concedido por el Estado (legislador), al individuo para provocar la actividad del órgano jurisdiccional y para poder actuar en el proceso con el fin de poder obtener una decisión que se traduce generalmente en constitución, declaración o condena de relaciones jurídicas, (esto dependerá de la acción ejercida por el actor en virtud de su pretensión frente al órgano jurisdiccional.)”<sup>1</sup>

Pasando ya al análisis del caso propiamente dicho, en éste nos encontramos con un trabajador que en lugar de trabajar el número de horas pactadas, trabajaba más, sin que este tiempo le fuera remunerado y sin que la empresa Construnova S.A, cotizase a la Seguridad Social por esas horas extra, pero además los descansos a los que el trabajador tenía derecho tampoco eran respetados por parte de la mencionada empresa. Por si esto no fuera poco, su jefe y propietario de la empresa lo trata de manera vejatoria, y cuando tiene constancia de que Don Francisco había denunciado su caso ante la Inspección de Trabajo correspondiente, decide despedirlo.

Así las cosas, es menester analizar las posibles acciones judiciales que el trabajador puede emprender ante esta situación. Resulta necesario destacar antes de comenzar que la relación laboral existente en este caso entre trabajador y empresa es una relación laboral de carácter indefinido.

El trabajador Don Francisco podrá ejercer una **acción de despido** contra su cese en la empresa. No obstante es necesario acudir a la legislación laboral para conocer cómo ha de presentar dicha acción y el plazo de prescripción de la misma. Así pues el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores establece: “El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente”.<sup>2</sup>

El artículo 65.1 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre Ordenadora de la Jurisdicción Social (LOJS)<sup>3</sup> establece:

---

<sup>1</sup> Andrés DE LA OLIVA SANTOS, Luis DÍEZ-PICAZO, *Curso de Derecho Procesal Civil, Parte Especial*, ed. 2ª, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2013, p. 52.

<sup>2</sup> Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p.9654).

<sup>3</sup> Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, de 10 de octubre (BOE nº 245, de 11 de octubre de 2011 páginas 106584 a 106725).

“La presentación de la solicitud de conciliación o de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o mediación o transcurridos quince días hábiles, excluyendo del cómputo los sábados, desde su presentación sin que se haya celebrado”.

El artículo 103 de la LOJS dice:

“El trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional”

Las modificaciones introducidas por la reforma de la ley procesal mediante la Ley 36/2011 introdujeron las interpretaciones realizadas por la jurisprudencia en cuanto al cómputo de los plazos de caducidad (no computo de los sábados ni en conciliación judicial ni en la presentación de la demanda...).

Una vez remarcada la acción que el trabajador puede ejercitar contra su despido, se procederá a calificar la actuación del empresario para con el trabajador, concretamente la calificación del despido por el hecho de denunciar Don Francisco su situación ante Inspección de Trabajo. Precisamente este hecho, es el que califica el despido del trabajador como nulo, puesto que estamos ante un despido que viola derechos y libertades fundamentales como es el ejercicio de los derechos laborales, en este caso la denuncia ante la ya mencionada Inspección de Trabajo. Es doctrina asentada del Tribunal Constitucional, que el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva recogido en el artículo 24 de la C.E no solo protege al individuo, en este caso trabajador, cuando está ejercitando acciones judiciales, sino también cuando está ejerciendo acciones previas o preparatorias como pueden ser reclamaciones extrajudiciales, denuncias ante la Inspección de Trabajo...(como es en este caso)

Las consecuencias de esta calificación del despido serían: La readmisión inmediata en el puesto que venía desempeñando y el abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia. (importante este punto, puesto que hay que tener en cuenta la lentitud de los procesos judiciales, que incluso en una jurisdicción como es la social que se debería caracterizar por su rapidez, se da con abundante frecuencia.<sup>4</sup>) No obstante hay que matizar lo siguiente: Si el trabajador hubiera encontrado otro empleo con anterioridad a la sentencia y se probase por el empresario lo percibido, éste lo podrá descontar de los salarios dejados de percibir. Además, cuando durante dicho período, el trabajador hubiera percibido prestaciones por desempleo, la Entidad Gestora cesará su abono y reclamará las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas, debiendo el empresario ingresar a la Entidad Gestora las cantidades percibidas por el trabajador, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir con el límite de la suma de los mismos.

---

<sup>4</sup> Por lo llamativo que resulta, cabe apostillar que hay señalamientos de juicios en el orden social para el año 2018.

➤ **Análisis Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 2402/2013, de 12 de abril.**

Un caso muy similar al caso que aquí se trata se recoge en la *Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo social) 2402/2013*, en la que el Supremo ratificó la nulidad del despido de un trabajador, porque presentó una denuncia a la Inspección de Trabajo interesando la revisión del carácter indefinido de su prestación (ya que se le estaba contratando mediante un encadenamiento fraudulento de contratos temporales).

Procede ahora analizar el análisis del asunto por el Alto Tribunal, así se recoge en los Fundamentos de derecho lo siguiente:

La cuestión controvertida en el recurso de casación unificadora aquí objeto de enjuiciamiento consiste en determinar si ha existido vulneración de la garantía de indemnidad, en un supuesto de contratación temporal de trabajadora con prestación de servicios no asociada al objeto del contrato, que es cesada tras haber reclamado ante la Administración la relación laboral indefinida.

El Tribunal expone los antecedentes de hecho del caso y los requisitos necesarios para la admisión a trámite para el recurso de casación para la unificación de doctrina,<sup>5</sup> de los que no procede un análisis demasiado detallado. Únicamente entender que es lo que demanda la parte actora y en base a qué, que es lo que interesa para asimilarlo al caso de Don Francisco. Así pues:

“La demandante reclama la declaración de relación laboral indefinida (en base a las represalias empresariales), y al cabo de un breve período de tiempo se le comunica el cese al terminar la última prórroga del contrato temporal, pero con resultados contrapuestos, pues mientras en la sentencia recurrida se entiende que la demandante ha probado la existencia de indicios suficientes de represalia empresarial, y por ende, de vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad, en la de contraste se llegó precisamente a la solución contraria. Concurren, en su consecuencia los requisitos de identidad sustancial que exige el ya mencionado artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la jurisprudencia para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, por lo que la Sala, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 226 LRJS, deberá analizar el fondo del asunto, entrando en el tratamiento y decisión de la controversia que con el recurso se nos plantea, fijando la doctrina que resulte ajustada a derecho.”

---

<sup>5</sup> **Artículo 219. Finalidad del recurso.**

1. El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos.

2. Podrá alegarse como doctrina de contradicción la establecida en las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional y los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España, siempre que se cumplan los presupuestos del número anterior referidos a la pretensión de tutela de tales derechos y libertades. La sentencia que resuelva el recurso se limitará, en dicho punto de contradicción, a conceder o denegar la tutela del derecho o libertad invocados, en función de la aplicabilidad de dicha doctrina al supuesto planteado.

Lo fundamental de esta sentencia se encuentra en su fundamento jurídico segundo en el que el Tribunal Supremo define lo que se deberá entender por garantía de indemnidad. Expone pues lo siguiente:

“Centrada la cuestión en debatir sobre la garantía de indemnidad, ello impone recordar antes de nada que el derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface ... mediante la actuación de los Jueces y Tribunales”, sino también como ha plasmado el Tribunal Constitucional, “a través de la *garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a ésta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza ... En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos.*”<sup>6</sup>

*De ello se sigue la consecuencia de que una actuación empresarial motivada por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, debe ser calificada como discriminatoria y radicalmente nula por contraria a ese mismo derecho fundamental [tutela judicial], ya que entre los derechos laborales básicos de todo trabajador se encuentra el de ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo”* <sup>7</sup>[ art. 4.2 apartado g ET ]<sup>8</sup>.

Además conviene resaltar que tampoco es necesario que la medida represaliante tenga lugar durante la vigencia del contrato, sino que la garantía de indemnidad incluso alcanza a los supuestos en que la ilegítima decisión empresarial incluso se materializa en la falta de contratación posterior al ejercicio de las acciones judiciales. Y al efecto se recuerda por el Tribunal Constitucional que precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo.

No obstante conviene aquí matizar. El Tribunal Supremo, si bien como se puede apreciar de lo anteriormente expuesto otorga una gran protección al trabajador que denuncia en base a su derecho de indemnidad, matiza que para que opere el desplazamiento al empresario del onus probandi no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio:

“El trabajador ha de acreditar la existencia de indicio que genere una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una prueba verosímil o principio de prueba revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación.”

Lógicamente la Administración recurrente, (en este caso se corresponde con la parte empleadora), ciñéndose a la cuestión de si hubo o no vulneración de la garantía de

---

<sup>6</sup> Tribunal Constitucional, sentencia 14/1993, de 18 de enero.

<sup>7</sup> Tribunal Constitucional, sentencia 76/2010, de 19 de octubre.

<sup>8</sup> “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.”

indemnidad, admite que la trabajadora ha acreditado indicios suficientes para producir el desplazamiento a la Administración empresaria de la carga de probar que, no obstante esa apariencia o sospecha de vulneración de la referida garantía, el cese se produjo por motivos legítimos y ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. Pero lo cierto es que no ofrece ninguno en sentido positivo. Por el contrario, se limita a alegar -a modo de coartada un hecho negativo: falta de conocimiento de la indicada reclamación de la trabajadora a fecha 23 de noviembre de 2010, cuando tuvo lugar la comunicación de que su contrato terminaría el 31 de diciembre siguiente; pero sin apoyatura alguna.

Por todo esto, en esta sentencia, el Supremo termina fallando desestimando el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por el letrado de la Comunidad de Madrid (en este caso la parte empleadora), confirmando la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Se declara por lo tanto nulo el despido y no improcedente precisamente por haber vulnerado derechos fundamentales como es en esta caso la vulneración de la garantía de indemnidad. Por lo tanto a la vista de la legislación y de la jurisprudencia aquí analizada, todo parece indicar que el trabajador Don Francisco, si decide interponer la acción de despido tendrá grandes probabilidades de ver prosperar sus pretensiones.

Además de ejercitar la acción de despido para reclamar su cese por haber denunciado su situación ante Inspección de trabajo, no nos podemos olvidar de que el trabajador Don Francisco sufría actitudes vejatorias y hasta amenazas. Es importante destacar que según una investigación realizada en la Universidad de Alcalá (España), son más de un millón y medio de trabajadores –ello supone un 11,4 % de la población activa española– los que han sido víctimas de acoso laboral en la empresa<sup>9</sup>. Por lo tanto es una conducta por desgracia bastante extendida así que convendría aquí tratar de analizar si pudiéramos ejercitar alguna acción para castigar al empresario y exigir algún tipo de indemnización.

➤ **Análisis Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de lo Social), sentencia 395/2015, de 5 de marzo.**

En la mencionada sentencia la actora presenta una demanda en la que pide que se declare vulnerado su derecho a la integridad física y a la dignidad, se condene a la demandada y al codemandado persona física, “a estar y pasar por tal declaración y a indemnizar de forma solidaria a la actora por los daños y perjuicios causados con motivo del daño sufrido a los derechos fundamentales señalados, con la cantidad de 150.000 euros, hasta el día de la fecha, sin perjuicio de mayor cantidad que pudiera generarse con posterioridad, se ordene a la empresa y al codemandado persona física el cese inmediato de la actuación contraria a los derechos fundamentales alegados en la demanda, y se declare extinguida la relación laboral que liga a las partes, debido al incumplimiento empresarial, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración y a abonar a la actora la indemnización que legalmente le corresponde de 45 días por año de trabajo hasta el 12 de febrero de 2012 y 33 días por año de trabajo desde el 12 de febrero de 2012 hasta que se declare dicha extinción.”

---

<sup>9</sup> Iñaki PIÑUEL Y ZABALA, “La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 22, núm. 3, 2006, pp. 309-312.

El juez de instancia desestima en parte las pretensiones de la demandante al no considerar el juzgador que se esté en presencia de la figura del acoso laboral o mobbing, aunque como expresa el juzgado de instancia “existen graves ataques a la dignidad de la trabajadora que se integran en la ratio legis a que obedece el apartado c) del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, implicando tal gravedad la conducta que desborda los límites del uso normal y ordinario del derecho, lo que resulta ser suficiente para resolver el contrato de trabajo pues la demandante no tiene por qué soportar las formas del Director de la Agencia, debiendo condenarse al empleador al pago de la indemnización prevista en el art. 56 ET como responsable último del comportamiento del Director de la Agencia.”

En el mismo sentido se pronuncia el Tribunal Superior: “los hechos probados quinto, octavo y duodécimo que ponen de manifiesto el trato irrespetuoso y degradante citado, que la actora ha vivido subjetivamente como un acoso a ella, lo que explica perfectamente el Perito Médico y plasma el hecho probado decimoquinto. *Dicho comportamiento supone un incumplimiento grave de las obligaciones laborales por parte de la empresa, al ser cometidas por el director que es la imagen de la misma en el centro de trabajo, y supone un atentado contra la dignidad, e incluso, contra la integridad física de la trabajadora.*”

La Sala estima que el recurso de la mercantil no puede prosperar, porque toda su argumentación recae sobre el hecho de que no conoció, y por tanto no consentía las mencionadas conductas; lógicamente, no puede aceptarse esta defensa, cuando quién lleva a cabo la actitud ilícita es la persona que la empresa ha elegido como director, siendo a partir de tal elección responsabilidad de la empresa todos aquellos actos que aquél realice en su condición de tal, porque es la persona elegida por la misma, que debe vigilarlo y responder de su actuación.<sup>10</sup>

Además de otras cuestiones, para lo que aquí interesa la sentencia recoge la situación de una trabajadora vejada por su superior que consigue la rescisión de su contrato laboral en base a este hecho a pesar del recurso de suplicación interpuesto por la mercantil.

➤ **Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), sentencia 874/2011, de 21 de octubre.**

Más prolija en argumentos es la *sentencia del T.S.J. Madrid (Sala de lo Social) 874/2011 de 21 de octubre* que también recoge un supuesto de vejaciones por parte de un superior a una empleada. Los antecedentes de hecho recogidos son los siguientes: (como se puede apreciar es un caso similar al supuesto que nos ocupa.) Así:

El actor interpuso una denuncia frente al gerente de la empresa demandada, por amenazas y vejaciones proferidas por éste contra el actor y su esposa con ocasión de la referida llamada telefónica. El Tribunal razona lo siguiente:

---

<sup>10</sup> Responsabilidad “in vigilando”: “Lo que se crea es una derivación de responsabilidad más allá del autor propio del evento dañoso, creando un litisconsorcio pasivo necesario entre la persona causante del daño y aquella otra que tenía una directa obligación de vigilar que el causante del daño debía tener una conducta correcta en su actuación, siendo la inexistencia de ese control la razón directa o indirecta de la causación del daño” Tribunal Supremo( Sala de lo Civil ), sentencia 385/2007, de 30 marzo.

Denuncia la actora infracción del art. 50.1 del ET y jurisprudencia que estima de aplicación, haciendo valer, en síntesis, que no son admisibles los comportamientos que describe, y que figuran en los hechos declarados probados.

“Como viene destacando esta Sección de Sala en reiteradas resoluciones, entre ellas las que menciona la sentencia de instancia, el acoso moral es objeto de un estudio pluridisciplinar en el que participan la psicología, la psiquiatría, la sociología y, como no, el Derecho. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua, define el verbo acosar como acción de perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona. El añadido al acoso del calificativo moral viene a incidir en que el acoso persigue conseguir el desmoronamiento íntimo, psicológico, de la persona. Cuando en la condición humana predominan los instintos, sin control por la razón, la perversión del hombre es capaz de generar los más abominables sufrimientos. Se ha demostrado que hay ámbitos profesionales, especialmente propicios para el nacimiento y desarrollo de este fenómeno, como son el de la Administración Pública y el de la Enseñanza, en los que rigen, preponderantemente, principios de jerarquía, de rigurosa reglamentación y de acusado conservadurismo.”

En el fondo laten en el acosador instintos y sentimientos de envidia, de frustración, de exacerbado egoísmo, de celos, de miedo, de rivalidad y, muy particularmente, de narcisismo. Lo que genera graves problemas de convivencia y produce lesiones psíquicas en la persona del acosado deteriorando la normal integración en el seno de la empresa conducente a un absentismo laboral por baja médica que trastorna el normal desarrollo del trabajo y la consiguiente carga para las arcas de la Seguridad Social. Efectos que trastocan el entorno familiar, laboral y social, del acosado.<sup>11</sup>

“Las Directivas de la Unión Europea, la 43/2001<sup>12</sup>, de 29 de junio, y la 78/2001<sup>13</sup>, de 27 de noviembre, al referirse al acoso moral, desde la perspectiva jurídica de la igualdad de trato en el empleo y con independencia del origen étnico, lo consideran como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.”

Las características del acoso que el Tribunal analiza son las siguientes: “*El acoso moral debe tener, siempre, unos perfiles objetivos como son los de la sistematicidad, la reiteración y la frecuencia.*”

Lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, “la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconan) en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su

---

<sup>11</sup> La Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996, al referirse al acoso moral, habla de "actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo..." y la Comisión Europea, en 14 de mayo de 2001, señala, también, como característica esencial del acoso, "los ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto..."

<sup>12</sup> Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. («DOUE» núm. 180, de 19 de julio de 2000, páginas 22 a 26.)

<sup>13</sup> Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. («DOUE» núm. 303, de 2 de diciembre de 2000, páginas 16 a 22.)

comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión.”<sup>14</sup>

“El acoso laboral precisa de una efectiva y seria presión psicológica, bien sea ésta de un superior o de un compañero -acoso vertical y horizontal- que sea sentida y percibida por el trabajador acosado al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito profesional. A veces, las prácticas de acoso u hostigamiento suponen un estilo de gestión que busca la clave del éxito empresarial en la obediencia al jefe o líder de la organización.”<sup>15</sup>

No obstante, no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral. Se ha de distinguir lo que es una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o un ejercicio no regular del poder directivo empresarial, pero que no pretende socavar la personalidad o estabilidad emocional del trabajador.

Por lo tanto volviendo a la sentencia que se estaba analizando: “No puede, en su consecuencia, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. Tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, propio de la tecnificación, competitividad en el seno de la empresa, horarios poco flexibles para compatibilizar la vida laboral y familiar, la precariedad del empleo y la falta de estabilidad laboral, debe confundirse con el acoso moral.”

Destacar lo siguiente por lo llamativo que resulta, pero el propio Tribunal Superior de Justicia de Madrid expone: “*Ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo son equiparables al propio y verdadero acoso moral.*”

La propia doctrina establece que “no es suficiente que el hostigamiento se presente como una conducta aislada y se origine en un momento muy concreto, se requiere que la violencia ejercida por el acosador de forma intensa tenga una cierta duración de seis meses<sup>16</sup>. Este plazo tiene que ser interpretado de manera flexible, dado que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral del trabajador. Dicho en otras palabras, no puede basarse en hechos aislados, sino de conductas, expresión sinónima de comportamiento o proceder y, por ende, opuesto a hechos aislados”<sup>17</sup>

La conducta acosadora, es un tipo de conducta que sin duda excede de la normativa laboral. Viola derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Española cómo

---

<sup>14</sup> Djamil Tony KAHALE CARRILLO, El acoso laboral desde la óptica jurisprudencial, p. 312. En Cristina SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO y Eva GARRIDO PÉREZ, (directoras), *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: Retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2015.

<sup>15</sup> Cristóbal MOLINA NAVARRETE, “Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing)”, *Diario La Ley*, N° 5.436, Madrid, 2001, p. 1559.

<sup>16</sup> Periodo que señala el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) en la Nota Técnica preventiva núm. 476.

<sup>17</sup> SÁNCHEZ-RODAS op. cit., nota 13.

son, principalmente, la dignidad de la persona, como presupuesto básico de tales derechos, pero, también, su libertad personal, su integridad física y moral, su intimidad, su honor y, asimismo, otros valores, constitucionalmente protegidos, como son el de la salud laboral y el de la higiene en el trabajo. Como reconoce la sentencia del Tribunal Constitucional 53/1985, "es un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás". Este derecho a la dignidad personal aparece reconocido además, en la Ley ordinaria, concretamente en el art. 4-2-c) del Estatuto de los Trabajadores que reconoce como derecho básico del trabajador el del respeto a la consideración debida a su dignidad. Este reconocimiento de la dignidad del trabajador se recoge, asimismo, en los arts. 18, 20.3 y 39.3 del Texto Estatutario Laboral.

Pero volviendo al análisis de la sentencia, se llega a la conclusión por el tribunal de que estamos ante un caso de mobbing. "El mobbing se caracteriza por ser el bien jurídico protegido, el derecho a la dignidad personal del trabajador y por la forma en que se produce la lesión de ese derecho -acoso u hostigamiento a un trabajador mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto; reiteración en el tiempo de dicha conducta; finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador."

Ante tal situación, obviamente, la persona acosada tiene todo el derecho a recabar su restablecimiento moral y su prestigio social y no hay que dudar que el art. 15 de la Constitución Española le proporcione base normativa suficiente para requerir la tutela judicial efectiva que propugna el art. 24 del Texto Constitucional.

Para lo que al caso interesa, es importante destacar la graduación sancionadora que el tribunal razona como respuesta ante un caso de acoso. No todos los casos de acoso son asimilables ni presentan la misma gravedad por consiguiente expone la sala:

1. *"En primer término, cabría hablar de una responsabilidad administrativa - sanción- a instancias de la Inspección de Trabajo al empresario que desencadena o consiente el acoso del trabajador.*

No cabe duda que, de acuerdo con la Ley de infracciones y sanciones del Orden Social - RD 5/2000, de 4 de agosto - el acoso moral ha de encuadrarse en su art. 8-11 que describe como infracción muy grave, sancionable con multa de 3.005,77 a 90.151,82 euros los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

2. *En segundo término, puede establecerse una responsabilidad empresarial con el recargo en las prestaciones económicas a satisfacer por la Seguridad Social en los casos de Incapacidad Temporal y de Invalidez Permanente derivadas del acoso moral.*

En los supuestos de acoso moral horizontal, el empresario puede y debe ejercer el procedimiento disciplinario contra el acosador.

3. *Finalmente, cuando la situación de acoso moral revista extraordinaria gravedad se puede utilizar, también, la vía penal."*

Por último, significar la importancia de la LO 3/2007 que protege frente al acoso sexual y por razón de sexo, definiéndose este último en el art. 7 como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

De todo lo aquí recogido por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se puede llegar a la conclusión de que resultaría complicado que la acción penal prosperase en el supuesto a analizar (en la sentencia analizada se reconoce la rescisión unilateral del contrato de trabajo así como la indemnización correspondiente pero no la sanción penal), además no tenemos constancia de la gravedad de las vejaciones y amenazas proferidas por el empresario (en que consistían, si se prolongaban en el tiempo...) , por lo que lo más sensato sería intentar la rescisión unilateral del contrato laboral y el recargo en las prestaciones de la seguridad social a través de la jurisdicción social además de la correspondiente indemnización por los daños morales causados “puesto que la doctrina de unificación viene afirmando la posibilidad de reclamar en supuestos de acoso laboral, diferentes indemnizaciones por distintos conceptos . La indemnización por daños derivados del acoso laboral ha de ser compatible con la obligación legal de readmisión y el abono de los salarios de tramitación en el despido nulo”<sup>18</sup>, como es el caso.

---

<sup>18</sup> Federico NAVARRO PRIETO, *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Thomson- Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2008, p. 239.

## **2. ¿QUÉ RESPONSABILIDADES PARA EL EMPRESARIO PODRÍAN DERIVARSE DE LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR DON ALBERTO PEREZ DOMINGO?**

### **➤ Introducción.**

-El trabajador Don Alberto Pérez Domingo mantiene una relación laboral con la mercantil Construnova S.A sin hallarse dado de alto en el régimen correspondiente de la seguridad social.

Primero cabría preguntarse, si el empresario tendría la obligación de dar de alta al trabajador Don Alberto. Para ello se hace necesario acudir a la Ley General de la Seguridad Social, concretamente al artículo 7.1 de la mencionada ley que de su tenor literal se extrae lo siguiente: “Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

a) Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral...” El artículo continúa exponiendo los restantes casos a los que se aplica el Régimen General de la Seguridad Social, pero para el supuesto que aquí se analiza, el punto reseñable es el mencionado.

De la lectura de lo anterior, deducimos que el trabajador Don Alberto, es un trabajador por cuenta ajena, que presta sus servicios a cambio de una retribución económica, bajo la dirección y organización en este caso de una persona jurídica como es la mercantil Construnova S.A, con lo que cumple lo explicitado en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores. Así pues, corresponde ahora analizar donde se encuentra la obligación para el empresario de que debe de dar de alta al trabajador Don Alberto en el Régimen General de la Seguridad Social en este caso.

Pues bien, en el artículo 16.2 de la Ley General de la Seguridad Social, se halla la respuesta. Se expone lo siguiente: “2. Corresponderá a las personas y entidades que reglamentariamente se determinen, el cumplimiento de las obligaciones de solicitar la afiliación y de dar cuenta a los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social de los hechos determinantes de las altas, bajas y variaciones a que se refiere el artículo anterior.” La ley General de la Seguridad Social nos conduce al Reglamento correspondiente, en este caso el Real Decreto 84/1996<sup>19</sup>, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación,

---

<sup>19</sup> Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. («BOE» núm. 50, de 27/02/1996).

altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. Este Reglamento es de aplicación a la inscripción de empresas, apertura de cuentas de cotización y a la afiliación, altas, bajas y variaciones de las personas incluidas en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, por lo que es de aplicación para el caso que aquí nos ocupa. Se hace necesario acudir al artículo 29 del presente Reglamento para encontrar si el obligado a dar de alta al trabajador es el propio empresario o no, y de ser este como ha de hacerlo.

El artículo 24.1 razona que: “1. Los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de quienes, no estando afiliados, ingresen a su servicio, en los términos y condiciones regulados en este Capítulo” y además el artículo 29 detalla lo siguiente: “1. Las altas y bajas de los trabajadores en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda se solicitarán a nombre de cada trabajador y se promoverán ante la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquiera de las formas previstas para la afiliación en el artículo 23 de este Reglamento.

1º. Con independencia de la obligación de solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de los trabajadores no afiliados al mismo que hayan de ingresar o ingresen a su servicio, los empresarios estarán obligados a comunicar la iniciación o, en su caso, el cese de la prestación de servicios de los trabajadores en su empresa para que sean dados, respectivamente, de alta o de baja en el Régimen en que figuran incluidos en función de la actividad de aquélla, en los términos y condiciones establecidos en este Reglamento. Igualmente, cuando el trabajador se traslade a un centro de trabajo del mismo empresario situado en diferente provincia, deberá promoverse la baja en la provincia de procedencia y el alta en la de destino. También deberán promoverse la baja y el alta de los trabajadores que, aún dentro de la misma provincia, hubieren cambiado de centro de trabajo con código de cuenta de cotización diferente o cuando por cualquier causa proceda su adscripción a una cuenta de cotización distinta.”

Continúa además el punto segundo: “2º. En caso de incumplimiento por parte de los empresarios de las obligaciones indicadas en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta ajena podrán instar directamente de la Tesorería General de la Seguridad Social su alta o su baja, según proceda, en el Régimen de encuadramiento.”

Me parece importante destacar el punto 2 del artículo 29 que protege a los trabajadores por cuenta ajena (caso de Don Alberto), y a los asimilados, aun cuando el empresario haya incumplido con su obligación de solicitar el alta del trabajador para los casos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

➤ **Análisis Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 647/2007, de 18 de enero.**

Pasando al análisis jurisprudencial de casos asimilables al de Don Alberto, se podría resaltar como de gran importancia la *STS (Sala de lo social) de 18 de enero de 2007* que resuelve el correspondiente recurso para unificación de doctrina.

Se trata de un trabajador que a raíz de un accidente se descubre que la empresa le da de alta en la Seguridad Social con posterioridad al comienzo de la prestación de los servicios y a la producción del accidente de trabajo.

Destacar que se trata de un recurso interpuesto para unificación de doctrina puesto que existe la contradicción prevista en el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, pues mientras la sentencia recurrida mantiene que la Mutua es la responsable del pago de la prestación correspondiente, a pesar de que la empresa presentó el alta del trabajador ante la Tesorería General de la Seguridad Social el día 28 de septiembre de 1999 a las 17, 35 o a las 19,45 horas, el mismo día en que había sufrido el accidente de trabajo, (sobre las 15 horas), razonando que, al ser dado de alta el mismo día, la cobertura se produjo de forma válida con independencia de la hora del accidente; en cambio, en la sentencia de instancia se considera responsable a la empresa, aunque con la obligación de anticipo por parte de la Mutua y con responsabilidad subsidiaria del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de la Tesorería General de la Seguridad Social

Por lo tanto superado el requisito de viabilidad que se exige para la admisión del recurso para la unificación de doctrina, procede examinar el fondo de la cuestión, que en dicho recurso para la unificación de doctrina consiste en determinar la responsabilidad en el pago de las prestaciones por asistencia sanitaria del trabajador que fue dado de alta el mismo día en que sufrió un accidente laboral, pero horas después de acaecido éste. Por lo tanto el Tribunal Supremo razona lo siguiente:

“Como señala esta Sala, en sentencia de fecha 28 de abril de 2006, reiterando la doctrina unificadora anterior, a la que ha de estarse por un elemental principio de seguridad jurídica (artículo 9 de la Constitución Española), acorde, también, con la naturaleza y significación del recurso que nos ocupa:(...) 1.- En el presente caso se produce indudablemente la infracción de lo dispuesto en el artículo 32.3.1º del Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliaciones, Altas, Bajas y variaciones de datos de Trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por R.D. 84/1996 de 26 de enero, en cuanto establece: Las solicitudes de alta deberán presentarse por los sujetos obligados con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios por el trabajador....., sin que a ese carácter previo de la actuación empresarial obste la utilización de procedimientos electrónicos, informáticos o telemáticos, pues ello no hace sino facilitar la diligencia en el cumplimiento de tal obligación por el empresario.”

El Tribunal anula la sentencia recurrida en base a que si se acepta que pese a que el trabajador había sido dado de alta posteriormente a su accidente, esto no supusiera una infracción de la normativa se dejaría ciertamente vacío de contenido el precepto que se acaba de mencionar, en relación con los artículos 124 y 126 de la Ley General de la Seguridad Social, quebrantando la unidad de doctrina que en este sentido ha sido puesto de relieve por el Tribunal Supremo “(entre otras, en sentencias de 29 de diciembre de 1998, 3 de abril de 1997, y 11 de diciembre de 1995, cuya doctrina se reitera en las de 21 de septiembre de 2005, recurso nº 3175/2004).”

Quedando clara ya la obligación del empresario de haber dado de alta a Don Alberto cuando este comenzó la prestación de servicios para la empresa Construnova S.A conviene tener en cuenta lo recogido en el RD 84/1996 a efectos de forma y plazo para el alta de trabajadores:

Así el artículo 32.1.1.º *“Las solicitudes de alta deberán presentarse por los sujetos obligados con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios por el trabajador, sin que en ningún caso puedan serlo antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para el inicio de aquella.”*, el no haberlo hecho produce una serie de consecuencias como se extrae del propio artículo 35.1.3 del RD citado, estableciendo que: *“los sujetos obligados a solicitar el alta incurrirán en las responsabilidades que de su falta de solicitud se deriven con anterioridad a dichas fechas”*. Todo ello, sin perjuicio, como también establece el precepto, de que *“la obligación de cotizar, en todo caso, nacerá desde el día en que se inició la actividad, salvo que por aplicación de oficio de la prescripción no fueran exigibles ni admisibles a ningún efecto las cuotas correspondientes”*. A lo anterior habría que añadir un elemento penalizador de proporciones inauditas en Derecho, la responsabilidad empresarial en materia de prestaciones no tiene plazo de prescripción, hasta el punto que podríamos decir que no prescribe nunca.

Como el empresario en este caso no ha cumplido con su obligación de dar alta al trabajador en el régimen correspondiente y en el plazo que la legislación le otorga para ellos, debemos analizar la correspondiente sanción que se le impondrá.

Así, la cuantía de la sanción que se le impondría al empresario debemos ir a buscarla al art. 22.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto<sup>20</sup> en el que se detalla lo siguiente: *“No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.”* la sanción señalada **por cada trabajador** afectado es una **multa** de (Art. 40.1.e) LISOS):

- **3.126 a 6.250 euros**, en su grado mínimo.
- **6.251 a 8.000 euros**, en su grado medio.
- **8.001 a 10.000 euros**, en su grado máximo.

(Destacar aquí, que será el Inspector de trabajo el que proponga la sanción y será su superior el que fijará definitivamente la sanción con el grado correspondiente a la vista del acta y de las alegaciones de la empresa, resolviendo y notificando a la empresa como quedará ésta finalmente.)

Además, el empresario podrá ser excluido de los programas de fomento del empleo durante un año. Si en la misma actuación de inspección se detectan varios trabajadores sin dar de alta, la sanción que en su caso se proponga (recalcamos, una sanción por cada trabajador) se incrementará en:

- Un 20% en cada infracción cuando se trate de dos trabajadores.
- Un 30% en cada infracción cuando se trate de tres trabajadores.

---

<sup>20</sup> 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. («BOE» núm. 189, de 08 de Agosto de 2000).

- Un 40% en cada infracción cuando se trate de cuatro trabajadores.
- Un 50% en cada infracción cuando se trate de cinco o más trabajadores.

En ningún caso, la cuantía podrá exceder de 10.000 euros para cada una de las infracciones.

Por lo expuesto se puede apreciar que la factura por tener a un trabajador o trabajadores sin dar de alta en el correspondiente régimen de la seguridad social es muy alta para una empresa, como no podría ser de otra manera por otra parte, puesto que constituye una violación flagrante de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto es totalmente recomendable solicitar el alta de cualquier trabajador como la ley marca, anteriormente a que se comience la actividad laboral (atendiendo al plazo de los 60 días previos como máximo), puesto que de no hacerlo se derivarán grandes consecuencias tanto económicas como hasta en algunos casos responsabilidad penal para el responsable de la empresa como se explicará más adelante.

### 3. ÍTER PROCEDIMENTAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

#### ➤ Introducción.

-Cómo se expone en el preámbulo de la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Ley 23/2015)<sup>21</sup>, la Inspección de Trabajo es una institución firmemente asentada en el orden laboral de nuestro país. Constituye una institución fundamental para el correcto funcionamiento de las relaciones laborales trabajador-empresario contribuye decisivamente a la preservación de los derechos de los trabajadores, que la legislación laboral consagra, y al sostenimiento del sistema de protección social, para lo que debe planificar adecuadamente su actividad de vigilancia y control, especialmente en aquellos ámbitos en los que existe una alta demanda de los ciudadanos, como son los relativos al régimen de contratación laboral, a la dualidad del mercado de trabajo, al acceso a puestos de trabajo y a la ejecución de la prestación laboral en condiciones de igualdad y no discriminación, al derecho a la seguridad y salud en el trabajo y a la garantía y pervivencia de un régimen público de Seguridad Social.

No obstante, esta consolidación en el plano laboral no está carente de problemas: “El primero de ellos es de carácter funcional, y tiene que ver con los lindes o contornos de la Inspección de trabajo. El contexto económico y social es cambiante por lo que la actividad de la Inspección de trabajo debe estar con esos cambios que se van produciendo.

El segundo reto es de carácter organizativo y debe abordarse desde distintos prismas.”<sup>22</sup> Desde la perspectiva de nuestro estado autonómico y desde la administración central puesto que nuestro país presenta un alto grado de descentralización en todas las materias. “Así pues la Inspección de trabajo sigue constituyendo un cuerpo estatal pero que funcionalmente ya está en buena medida vinculado a las Comunidades Autónomas a través de distintos cauces (Conferencia Sectorial, Comisiones Territoriales, convenios de colaboración...)”<sup>23</sup> por lo que inevitablemente surgen problemas competenciales.

Además, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe potenciar su función mediadora, dirigida a la evitación e integración de los conflictos laborales, y la de información y asistencia técnica a empresas y trabajadores.

“La actividad que desarrolla la Inspección de Trabajo constituye un procedimiento sancionador. Partiendo del dato de que a la Administración laboral, por medio de la Inspección de Trabajo, se encomienda la supervisión del cumplimiento de la regulación por parte de los sujetos obligados a ello, no cabe perder de vista que *el acto sancionatorio de la Administración debe ir precedido siempre por un procedimiento ad hoc*. Se trata de un camino, en el cual la Ley ha prefijado el modus operandi de los órganos administrativos que han de actuar ante la posible comisión de una infracción administrativa del orden social, teniendo en cuenta que si la Inspección de trabajo en

---

<sup>21</sup> Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. («BOE» núm. 174, de 22 de julio de 2015, páginas 61661 a 61693).

<sup>22</sup> Joaquín GARCÍA MURCIA, Iván Antonio RODRÍGUEZ CARDO y Alfredo MATEOS BEATO, *Cien años de Inspección de trabajo*, Consejería de Industria y empleo, Gijón, 2007, p. 29.

<sup>23</sup> *Ibíd.*, p.16.

este caso no sigue los procedimientos regulados, se producirán los consiguientes efectos anulatorios que su inobservancia lleva aparejados sobre la eventual imposición de una sanción, aunque la Administración llevara razón sobre el fondo de la cuestión (su procedencia).”<sup>24</sup> Así pues los pasos a seguir son los siguientes:

➤ **Fases de la actuación de la Inspección de trabajo.**

**1. Comprobación del cumplimiento de las normas**

La actividad de la inspección comienza como una actividad comprobatoria. Además de sus funciones de asesoramiento, de información y dictamen en muy diversas materias (expedientes de regulación de empleo, clasificación profesional, accidentes de trabajo...), la Inspección de Trabajo tiene una forma característica de ejercitar su función de hacer cumplir la legislación laboral, consistente en la incoación e instrucción de procedimientos administrativos de sanción y de exacción de cuotas de Seguridad Social. Se entiende por instrucción el conjunto de actos necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución, que tiene por finalidad proporcionar al órgano competente los elementos de juicio necesarios para una adecuada decisión. Todo inicio de la actividad de la Inspección de trabajo comienza:

1. Por orden superior de la autoridad competente, tanto de la Administración General del Estado como de la Autonómica, a través de la Jefatura de la Inspección Provincial o, en su caso, de sus unidades especializadas, que emitirán por escrito la correspondiente orden de servicio con el “señalamiento de actuaciones concretas a los Inspectores y a los equipos de inspección” (art. 9.1 a) RD 928/1998)<sup>25</sup>.
2. Por orden de servicio de las Jefaturas de la Inspección Provincial, de sus Unidades especializadas o del Inspector encargado del equipo, “en aplicación de los planes, programas y directrices sobre actuación de la Inspección” (art. 9.1 b) RD 928/1998).
3. Por petición de cualquier órgano jurisdiccional, “cuando determine su objeto, amplitud y finalidad” (art. 9.1 c) RD 928/1998).
4. Por petición concreta de los organismos de la Seguridad Social
5. Por propia iniciativa del Inspector de Trabajo, cuya actuación se sujetará a `criterios de eficacia y de oportunidad`, acomodándose a la “programación vigente en la Inspección de su destino” (art. 9 e) RD 928/1998).
6. Por denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción en el orden social (art. 9.1 f) RD 928/1998). Debe tenerse en cuenta, en este marco, que la acción de

---

<sup>24</sup> Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO, “La potestad sancionadora de la Administración en el ámbito laboral” disponible en <http://revistasonline.inap.es/index.php?journal=DA&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=9640&path%5B%5D=9679> (consultado por última vez el 11.6.2016), pp. 231-236.

<sup>25</sup> 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 de Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. («BOE» núm. 132 de 03/Junio/1998).

denuncia del incumplimiento de la legislación del orden social es pública (el escrito deberá contener, además de los datos de identificación personal del denunciante y su firma, los hechos, la fecha y el lugar de su acaecimiento, la concreción de los presuntos responsables y demás circunstancias relevantes).

## **2. Las actas de infracción**

Una vez que se han realizado las comprobaciones oportunas, si se han detectado incumplimientos, el procedimiento sancionador se inicia formalmente con el levantamiento de un acta de infracción, en la cual, para garantizar la legalidad de la actuación administrativa y evitar la indefensión del sujeto imputado, deberá constar el siguiente contenido:

- La identificación del sujeto infractor (nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad productiva).
- La expresión de los hechos constatados por el funcionario actuante que hayan motivado el acta
- La determinación de la infracción que se impute.
- La calificación de la infracción
- La propuesta de sanción, su graduación (en su caso) y cuantificación
- La determinación del órgano competente para resolver y el plazo para la interposición de alegaciones ante el
- La indicación del funcionario que levanta el acta de infracción y firma del mismo.
- La fecha del acta de infracción
- La determinación de las medidas provisionales que fuesen necesarias para “asegurar la eficacia de la resolución y evitar el mantenimiento de los efectos de la infracción”

## **3. Alegaciones**

Teniendo en cuenta *que los hechos reflejados en el acta gozan de presunción legal de certeza, siempre que ésta se haya levantado de acuerdo con las exigencias legales*, deviene necesario notificar dicho documento al sujeto responsable en un plazo de quince días contados a partir del término de la actuación inspectora. Conviene aclarar, no obstante, que se trata de una presunción de veracidad de carácter *iuris tantum*, sobre los hechos, que admite la lógica prueba

## **4. Resolución**

El procedimiento administrativo sancionador se ultima con una fase decisoria en la que definitivamente se plasma el *ius puniendi* o, en su caso, la declaración que no encontrase acreditada la comisión del ilícito administrativo imputado. La resolución del expediente corresponde a la autoridad administrativa competente del Ministerio de Trabajo o de la Comunidad Autónoma.

Esta manifestación de la potestad sancionadora de la administración se encuentra limitada por el principio de legalidad. Así pues en el ámbito sancionador administrativo, este principio implica las siguientes exigencias: la existencia de una ley formal, que esa ley sea anterior en el tiempo a la realización de la conducta y que establezca de manera

clara y estricta el supuesto de hecho cuya realización va a provocar la reacción del ordenamiento jurídico sancionador.<sup>26</sup>

Por lo tanto tras haber visto el íter que la inspección de trabajo deberá observar siempre al incoar un procedimiento un sancionador, si lo aplicamos al caso tenemos que analizar, la inspección de trabajo deberá comprobar, en primer lugar lo denunciado por el trabajador Don Paco en lo que al trato vejatorio en el trabajo se refiere, en segundo lugar si el trabajador Don Alberto está dado de alta en el régimen oportuno de la Seguridad Social, y finalmente la comprobación de que se cumplen las condiciones requeridas en materia de higiene y seguridad para realizar la actividad laboral con todas las garantías.

Resaltar en este apartado que la Inspección de trabajo tiene la potestad de ordenar la paralización de trabajos. La orden de paralización de trabajos, sería el siguiente escalón que constituye algo más que un mero requerimiento. Esta facultad contempla el poder de “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”<sup>27</sup>. Parece que la clave para tomar tan drástica decisión es la de que objetivamente el Inspector aprecie la existencia de un riesgo, no sólo grave sino inminente, en el sentido de que amenaza o está para suceder prontamente. Se considera riesgo laboral grave e inminente, como aquél que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En realidad, se trata de una mera descripción sin que aporte nada nuevo a lo que de por sí ya se desprende de la expresión: riesgo laboral grave e inminente. En consecuencia, en la vertiente de los requerimientos de la prevención de riesgos laborales, si el Inspector comprueba la existencia de irregularidades, deberá requerir obligatoriamente al sujeto responsable para que corrija las deficiencias, con independencia de que realice una propuesta de sanción. Si además concurre la existencia de un riesgo de peligro, grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, deberá ordenar la paralización de los trabajos.

Además aclarar puesto que puede surgir el interrogante de que ocurrirá si un inspector de trabajo que acude a realizar las comprobaciones pertinentes es privado de acceso a la empresa. Pues bien, un Inspector de Trabajo y Seguridad Social es un funcionario público que tiene el carácter de autoridad pública<sup>28</sup> y que está facultado para entrar y examinar cualquier lugar o centro de trabajo a cualquier hora del día. La Ley establece que no se le puede negar la entrada y que, en el caso de que esto suceda, puede recabar la ayuda de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado para conseguirlo.

Así, no parece lo más aconsejable que dejar al inspector en la puerta, porque pudiéramos encontrarnos en problemas, además de encontrarnos después con una

---

<sup>26</sup> Carmen CARRERO DOMÍNGUEZ, *El régimen jurídico sancionador en prevención de riesgos laborales*, La ley, Madrid, 2001, p. 46.

<sup>27</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. («BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 32590 a 32611).

<sup>28</sup> La potestad que le confiere el revestimiento de autoridad pública hace que se deba ser cuidadoso con determinadas conductas hacia la persona del inspector. Recordar el artículo 550 Código Penal que recoge lo siguiente: “*Son reos de atentado los que agredieren o, con intimidación grave o violencia, opusieren resistencia grave a la autoridad, a sus agentes o funcionarios públicos, o los acometieren, cuando se hallen en el ejercicio de las funciones de sus cargos*”.

sanción por obstrucción a la labor inspectora. Igualmente es interesante saber que los Inspectores no tienen por qué avisar con antelación de la visita (casi nunca lo hacen), por lo cual, podrían presentarse en cualquier momento.

#### 4. ¿CÚALES SERÍAN LAS CONSECUENCIAS DE LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO?

##### ➤ **Introducción**

-Las inspecciones de trabajo son un asunto delicado cuando se observan desde una órbita empresarial. Esto es así primero por la complejidad de la normativa laboral, lo que hace que este sea un tema tan complejo para las empresas cuando menos como lo es la normativa tributaria, y segundo por la cantidad que pueden llegar a sumar las sanciones impuestas por el respectivo inspector. Hay que tener en cuenta como se ha explicado con anterioridad que las sanciones se imponen por trabajador. Quiere esto decir que de una única inspección se podría estar hablando de sanciones de 300.000, 400.000 e incluso multas en prevención de riesgos laborales con cantidades de 800.000 euros.<sup>29</sup> De estas cantidades puede deducirse que, por ejemplo en el caso de una pyme (95% del sector empresarial del país), estas sanciones pueden acabar con su viabilidad o cuando menos perjudicarlas notablemente.

Es por ello fundamental que las empresas cuenten con asesores en esta materia, cada empresa el tipo de asesoría que pueda permitirse, pero al menos para poder prever ciertas situaciones que puedan suceder y que puedan afectar al devenir de la empresa.

##### ➤ **Análisis Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 3647/2013, de 12 de junio.**

Del caso en concreto que aquí nos ocupa, las consecuencias que se podrían derivar de la actuación de la Inspección de trabajo tendrían que ver, con las condiciones antihigiénicas e inseguras de las condiciones de trabajo y por el hecho de no haber dado de alta al trabajador Don Alberto. Como ejemplo de lo que podría ocurrir en el caso de que la inspección de trabajo sancionase a la mercantil por no cumplir las condiciones laborales adecuadas en lo concerniente a seguridad e higiene, conviene analizar la *STS (Sala de lo Social) de 12 de junio de 2013*.

En éste sentencia se recoge un caso en el que la mercantil es condenada por no haber adoptado medidas de prevención de riesgo con el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. La trabajadora no fue informada de los riesgos del puesto de trabajo correctamente, de que no existía una evaluación de los riesgos laborales completa, ni se habían adoptado concretas medidas de seguridad y de prevención del riesgo. Así se recoge lo siguiente:

“El artículo 123.1 de la Ley General de Seguridad Social preceptúa que *procederá la responsabilidad empresarial en el recargo de prestaciones de seguridad social cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos e instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan*

---

<sup>29</sup> Carlos JAVIER GALÁN, “Una inspección de trabajo puede hundir una empresa.” Disponible en [http://www.lawyerpress.com/news/2013\\_07/1807\\_13\\_001.html](http://www.lawyerpress.com/news/2013_07/1807_13_001.html), (consultado por última vez 13.6.2016).

*inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.*

Como aclaración, resaltar que “viene considerándose por la doctrina jurisprudencial que el recargo de las prestaciones de Seguridad Social tiene un carácter sancionador, pero al mismo tiempo sirve a la finalidad de resarcir al trabajador por los perjuicios causados por el empresario al incumplir las normas de seguridad en el trabajo. Es decir por una parte tiene naturaleza de sanción al empresario, pero se expresa mediante la indemnización que se vincula directamente al daño producido al trabajador que se constituye en beneficiario.”<sup>30</sup>

Continúa el tribunal analizando el ordenamiento jurídico aplicable, concretamente lo recogido en la ley de prevención de riesgos laborales. La ley 31/1995<sup>31</sup>, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), recoge la responsabilidad por el incumplimiento de los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales reconociéndose en la mencionada ley, el recargo de prestaciones. Especifica también la misma ley en su artículo 14.2, que “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...”. En el apartado 4 del artículo 15 señala “que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever (incluso) las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”. Finalmente, el artículo 17.1 establece “que el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores”.

Semejantes prescripciones en esta materia de seguridad aparecen recogidas en el artículo 16 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 22 de junio de 1981, que impone a los empleadores, en la medida que sea razonable y factible, la obligación de garantizar que “*los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la salud y seguridad de los trabajadores.*”

“Cuando el artículo 16 atribuye al empleador la obligación de proveer un puesto de trabajo libre de riesgos, lo que está previendo directamente es la imposición de un deber al empleador de realizar una actividad y, consecuentemente, utilizar unos medios de prevención dirigidos a que el trabajo sea seguro y no entrañe riesgo alguno para la seguridad y salud de los trabajadores. La obligación general de seguridad en el trabajo tiene por objeto un deber de diligencia empresarial consistente en la eliminación de riesgos presentes en la empresa.”<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Alfredo MATEOS BEATO, Rodrigo MARTÍN JIMÉNEZ, *La derivación de responsabilidad por deudas de Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid, 2004, p. 110.

<sup>31</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, op. cit., nota 27, p. 22.

<sup>32</sup> Ferrán CAMAS RODA, *La normativa internacional y comunitaria de seguridad y salud en el trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, pp. 150-151.

Además es de significar, que el mandato constitucional, contenido en el artículo 40.2<sup>33</sup> de la Constitución, obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo; y que las Directivas europeas relativas a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, entre las que se encuentra, como más significativa la 89/391 CEE<sup>34</sup>, así como los compromisos internacionales del Estado Español que figuran en el preámbulo de la repetida ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Así pues del incumplimiento de las condiciones de seguridad e higiene podrían derivarse para la empresa una serie de consecuencias negativas. Primeramente como se extrae de la sentencia anterior, se le impondrá un recargo a la empresa en sus obligaciones con la seguridad social que oscilará entre el 30 y el 50 % dependiendo de la gravedad de la falta (art 123.1 del TRLGSS). Además la responsabilidad del pago del recargo recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla. (art. 123 LGSS) Pero además del recargo correspondiente que los tribunales estimen conveniente, se podría derivar otra serie de sanciones a saber:

El caso no especifica la gravedad del incumplimiento en materia de seguridad e higiene, pero de ser esta muy grave, podríamos llegar a entrar dentro de la responsabilidad penal. Así pues El Código Penal recoge los siguientes tipos:

- *"Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses." (art. 316 CP)*
- *"Cuando el delito al que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado." (art. 317 CP)*
- *"Cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello." (art. 318 CP)*

Además y de la mano de esta responsabilidad penal, también podríamos estar hablando de la consiguiente responsabilidad civil derivada de la relación contractual entre empresario y trabajador. Si un trabajador sufre un daño derivado de un incumplimiento por parte del empresario de su deber de protección, como consecuencia de su actividad

---

<sup>33</sup> C.E art. 40.2: Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

<sup>34</sup> Directiva del Consejo, de 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores. («DOUE» núm. 156, de 21 de junio de 1990, páginas 9 a 13).

laboral, tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios (patrimoniales y extrapatrimoniales o morales).

Esta indemnización responderá tanto al daño emergente (disminución directa de patrimonio motivada por dicho daño) como al lucro cesante ( las ganancias o incrementos patrimoniales que se dejan de obtener como consecuencia del daño). Sobre esta compatibilidad de posibles resarcimientos al trabajador afectado, ( recordar que existe el recargo de las prestaciones, la indemnización por el resultado dañoso que puede encontrar su cauce en el artículo 1101 y siguientes del Código Civil y la posible responsabilidad penal), “el Tribunal Supremo manifestó en Sentencia de 2 de octubre de 2000, que la coexistencia de estas posibles sanciones no comporta vulneración del principio *non bis in ídem* ya que ambas no contemplan el hecho desde la misma perspectiva de defensa social, pues mientras el recargo y la posible indemnización crean una relación indemnizatoria empresario-perjudicado, la sanción administrativa se incardina en la potestad estatal de imponer la protección necesaria a los trabajadores.”<sup>35</sup>

Pese a todo lo expuesto, y la visible dureza de la normativa en esta materia, la cantidad de accidentes de trabajo en España presenta un número bastante elevado. El número total ascendió a 417.377 en el año 2014 con tendencia al alza<sup>36</sup>, de los que un número importante se producen por la no observancia de las normas de prevención o cuando menos no en todo su rigor.

Así pues y afortunadamente, el no respetar las condiciones requeridas puede suponer un grave perjuicio para la empresa ya sea porque estas condiciones sean advertidas por un inspector de trabajo tras la oportuna inspección, ya sea porque por desgracia se produzca un accidente laboral que haga salir a la luz que la empresa no respetaba las pertinentes medidas de seguridad e higiene.

Pero además de las correspondientes sanciones que se han expuesto por incumplir la normativa en materia de riesgos laborales e higiene, hay que tener en cuenta además que se da la situación en el caso de la situación de un trabajador no dado de alta en la seguridad social. Como ya se ha explicado las sanciones que procedería imponer por este hecho de trabajador no dado de alta son las siguientes:

- **3.126 a 6.250 euros**, en su grado mínimo.
- **6.251 a 8.000 euros**, en su grado medio.
- **8.001 a 10.000 euros**, en su grado máximo.

Pero incluso en este caso del trabajador no dado de alta, también podría derivarse responsabilidad penal para el empresario. Así el Título XV del Libro II del Código Penal señala los delitos contra los derechos de los trabajadores. Entre ellos encontramos delitos que pueden afectar a la operatividad de nuestro derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, como son: “Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses los que, mediante engaño

<sup>35</sup> MATEOS, op. cit., nota 30, p. 25.

<sup>36</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Siniestralidad laboral enero 2014-diciembre 2014, Madrid, 2015, disponible en <http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20laboral%20en%20cifras/Informes%20interanual%20es/INFORME%20Siniestralidad%20enero-diciembre%202014.pdf>

o abuso de situación de necesidad intenten imponer condiciones laborales o de Seguridad Social que puedan perjudicar, suprimir o restringir derechos reconocidos a los trabajadores mediante disposición legal, convenio colectivo o contrato individual, utilizando engaños o abusando de una situación de necesidad.” (Art. 311 CP).

➤ **Análisis Audiencia Provincial de Zaragoza (Sala de lo Penal), sentencia 85/2013, de 6 de marzo.**

La Sentencia siguiente de la *Audiencia Provincial de Zaragoza (Sala de lo Penal) 85/2013 de 6 de marzo* analiza un caso en el que se le impone a la empresa la consiguiente responsabilidad penal por la materia que aquí se trata. Así se recoge en su fundamento jurídico sexto lo siguiente:

Se analiza el tenor literal del Código Penal de la siguiente manera: *“El delito del art. 311 del Código Penal consiste en la imposición a los trabajadores de condiciones laborales o de Seguridad Social para perjudicar o restringir sus derechos, viéndose compelidos a su aceptación, en contra de su voluntad o al menos, sin su consentimiento. Acción que debe realizarse bien mediante engaño, es decir, recurriendo a cualquier ardid o maquinación induciendo al trabajador a un error acerca de las condiciones o derechos laborales o de Seguridad Social que el ordenamiento jurídico le reconoce; bien mediante el abuso de la situación de necesidad en el que se encuentra el trabajador”*

Como resulta lógico, “no todo ilícito administrativo puede ser considerado de manera automática como un ilícito criminal, debiendo concurrir para que se dé el segundo un plus que haga necesaria la intervención del derecho penal. Así, por ejemplo, no será incardinable en el artículo 311. la conducta del empresario que no redacta el contrato de trabajo ni, en consecuencia, da de alta al trabajador, porque este no acredita que se den en él algunas de las circunstancias exigidas por el empleador para la relación laboral; o también puede iniciarse esa relación sin el alta en seguridad social porque no se haya aportado el documento nacional de identidad del trabajador. Tampoco es penalmente punible no dar de alta a la persona que se encuentra en situación irregular, respecto de la cual el delito podrá venir integrado por otros hechos, pero no por la falta de alta en seguridad social ya que dicha alta resulta legalmente imposible. Tampoco integraría delito la relación laboral en la que de mutuo acuerdo trabajador y empresario convienen ocultarla a la seguridad social, salvo que en esa situación haya un abuso por parte del empresario.”

En la sentencia analizada el empresario *“hizo creer al querellante que estaba dado de alta, y por ello cometió el engaño suficiente para la tipificación del delito.* El lesionado sabía que Romulo se dedicaba a la construcción, es decir, que le ofrecía garantía de seriedad, por lo que confió en él, precisamente porque entendía, dentro del marco de la confianza implícita en las relaciones comerciales y jurídicas, que un empresario solvente no incurriría en el defecto que ahora estamos examinando. Por lo tanto, debe confirmarse la sentencia en cuanto al delito del artículo 311.1 del Código Penal.”

Tras lo expuesto, vemos como incluso la conducta del empresario de no dar de alta al trabajador Don Alberto en el régimen de la seguridad social correspondiente, puede merecer un reproche penal por parte del ordenamiento. No obstante decir, que el caso no especifica nada acerca de si medió engaño o abuso de situación de necesidad (condicionantes necesarios para elevar el reproche de la sanción administrativa

correspondiente a una sanción penal) por lo que no es posible apreciar si podríamos intentar acudir a la vía penal. No obstante dejar constancia que de situaciones como las recogidas en el caso, en ocasiones, el castigo para el culpable es de gran dureza teniendo en cuenta que la legislación penal ha de ser aplicada como última ratio del derecho sancionador.

Así pues las consecuencias derivadas para la empresa de la inspección de trabajo pueden ir como ya se ha explicado desde una sanción económica pasando hasta por una posible responsabilidad penal y posiblemente el cierre de la empresa en base al artículo 26 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo que como se había mencionado brevemente en la pregunta 3 especifica que cuando concurren circunstancias de especial gravedad “en las infracciones referidas a la seguridad e higiene y salud laborales el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social lo pondrá en conocimiento del órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma o de la Administración del Estado si no se hubiere transferido la competencia y, en su caso, de la autoridad central de la Inspección, al objeto de que se someta la suspensión temporal o el cierre del establecimiento a la aprobación del Gobierno o del órgano competente de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo previsto en el artículo 53 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.”

## 5. ¿QUÉ DEFENSA PODRÍA ACTUAR EL EMPRESARIO FRENTE A UNA SANCIÓN ADMINISTRATIVO-LABORAL?

### ➤ **Introducción.**

-La posición jurídica de Don Fernando Pérez propietario de la mercantil, quizá no sea la mejor posible. Se debe recordar que ejercía actitudes vejatorias frente a su trabajador Don Francisco, no respetaba su horario de trabajo y en lo que respecta a su otro trabajador Don Alberto, este no estaba dado de alta en el oportuno régimen de alta de la seguridad social. Por si esto no fuera poco, el caso termina exponiendo que las condiciones laborales no cumplen las condiciones mínimas de seguridad e higiene.

Quizá la mejor respuesta, la encontremos en la jurisprudencia aplicable a la situación de Don Fernando Pérez. Situándonos en la posición de asesor jurídico de Don Fernando, tenemos dos situaciones comprometidas, la primera sería la no observancia correcta de las normas en materia de higiene y seguridad y la segunda situación sería la del trabajador Don Paco no dado de alta en el régimen correspondiente de la seguridad social.

Para la primera de las situaciones, resulta relevante la sentencia citada a continuación de la que se puede extraer como conclusiones y siempre desde el punto de vista de nuestra posición como asesores de Don Fernando que, si bien es verdad que el empresario tiene un deber ineludible de garantizar la seguridad y las condiciones necesarios para que sus operarios puedan desempeñar en condiciones seguras la labor mercantil, no puede exigírsele responsabilidad por casos fortuitos o siempre y cuando se cumpla una diligencia mínima debida.

### ➤ **Análisis Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social), sentencia 1391/2013.**

Así pues la *Sentencia del T.S.J. Galicia (Sala de lo Social) 1391/2013, de 8 de marzo*, expone un caso en el que un trabajador, tras sufrir un accidente laboral denuncia a la empresa por negligencia de esta, basando sus pretensiones en que la máquina que el operaba no cumplía con las condiciones de seguridad requeridas. Tras analizar el tribunal su caso, desestima sus pretensiones, puesto que excedía la responsabilidad exigida al empresario.

Comienzan por describirse los antecedentes de hecho en los que se recogen como se produjo un accidente laboral en las instalaciones de la empresa, cuando el trabajador se encontraba realizando su trabajo de control de la línea de embutición de hojalata. Se produjo un atasco en la Prensa. El trabajador intentó desprender los botes atascados con un destornillador pero no pudo, y entonces introdujo la mano izquierda en la zona de embutición para retirar el envase atascado, y en ese momento el troquel de la prensa bajó. La bajada del troquel de la prensa ocasionó lamentablemente el atrapamiento de la mano del trabajador.

Partiendo de los hechos anteriores, el Tribunal razona lo siguiente:

“La doctrina del Tribunal Supremo en la materia estudiada, que marca las líneas directrices a seguir se concentra en los siguientes puntos: El recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad es una pena o sanción que se añade a una propia prestación, previamente establecida y cuya imputación sólo es atribuible, en forma exclusiva, a la empresa incumplidora de sus deberes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.<sup>37</sup>”

Y por lo que se refiere al fondo de la cuestión, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia vuelve a recurrir a la jurisprudencia del Supremo: “*La vulneración de las normas de seguridad en el trabajo merece un enjuiciamiento riguroso tras la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre...*”

De la aplicación de la mencionada ley, se deduce por parte de la doctrina científica, que *el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado*. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran. Y esta protección se dispensa aun en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador. *No quiere ello decir que el mero acaecimiento del accidente implique necesariamente violación de medidas de seguridad, pero sí que las vulneraciones de los mandatos reglamentarios de seguridad han de implicar en todo caso aquella consecuencia, cuando el resultado lesivo se origine a causa de dichas infracciones*”.

Continúa el Tribunal analizando los requisitos necesarios para la responsabilidad de la empresa llegando a la conclusión de que son los siguientes:

“a) que la empresa haya cometido alguna infracción consistente en el incumplimiento de alguna medida de seguridad general o especial, añadiendo que no siendo posible que el legislador concrete la variadísima gama de los mecanismos ante la imposibilidad de seguir el ritmo de creación de nuevas maquinarias, bastará que se violen las normas genéricas o deudas de seguridad, en el sentido de falta de diligencia de un prudente empleado (STS 26 de marzo de 1999).

b) qué se acredite la causación de un daño efectivo en la persona del trabajador, y c) que exista una relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso; conexión que puede romperse cuando la infracción es imputable al propio interesado (STS 6 de mayo de 1998)”

También la doctrina constitucional y la jurisprudencia vienen exigiendo la traslación al ámbito de la potestad administrativa de los principios constitucionales que limitan la responsabilidad penal, principios entre los que se encuentra el de la culpa, que impide toda clase de responsabilidad objetiva y exige la concurrencia siempre de dolo o culpa.

La culpa está conectada con la diligencia que es exigible al deudor en cada supuesto. En esta materia es exigible la máxima diligencia objetiva y técnicamente. Por ello, como se deriva del art. 5. de la Directiva 89\391 de la Comunidad Europea<sup>38</sup>, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los

---

<sup>37</sup> Se cita la sentencia del T.S (Sala de lo Social), 9371/2002, de 21 de febrero. Según la mencionada sentencia, “se trata de responsabilidad empresarial cuasi-objetiva con escasa de responsabilidad empresarial cuasi-objetiva con escasa incidencia de la conducta del trabajador.”

trabajadores en el trabajo: “solo impedirán la existencia de culpa y el nacimiento de responsabilidad aquellos hechos extraños por completo al sujeto responsable, como son las situaciones de fuerza mayor, caso fortuito y situación de necesidad. Sin embargo, el error o la imprevisión no liberarán de culpa leve, porque el patrono debe conocer su industria y prever los diferentes riesgos.”

Del análisis de la doctrina del Alto Tribunal, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia expone lo siguiente: “Por otro lado, como ha señalado el Tribunal Supremo (Sala III) en Sentencias de 3 y 27 marzo 1999, la diligencia exigible comporta el que no baste con facilitar los medios de protección y prohibir su no uso, así como las prácticas peligrosas, sino que es preciso cuidar de que se observen las instrucciones dadas y se usen los medios de protección facilitados, lo que supone que sea preciso vigilar la actuación de los empleados y prever las imprudencias profesionales.

La jurisprudencia de la Sala IV del Tribunal Supremo es acorde con la doctrina reseñada al afirmar que las vulneraciones de los mandatos reglamentarios de seguridad han de implicar en todo caso aquella consecuencia (el recargo), y la segunda al señalar que es el patrono quien debe probar que cumplió todas las normas de seguridad y que adoptó cuantas medidas de prevención eran necesarias, así como que el siniestro se debió a caso fortuito o fuerza mayor.”

Pero como no debía ser de otra manera, en todo el Derecho sancionador, debe jugar la presunción de inocencia. No obstante bastará con probar la acción en que consistió la infracción y la intervención que en ella haya podido tener el empresario, aunque sea por omisión, para que quede destruida, pues no será preciso probar que tal actuación fue intencionada o dolosa. La ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales llega a decir que la simple producción del siniestro revela la existencia de un incumplimiento contractual del que responde el empleador.

Además, “el empresario debe acreditar, caso por caso, que ha actuado con plena diligencia preventiva en orden a la protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores, cumpliendo todas y cada una de las medidas normativamente previstas o aplicando las medidas preventivas y recomendaciones sugeridas por los órganos administrativos de asesoramiento. De suerte que *sólo cuando medie caso fortuito, fuerza mayor, o cuando el riesgo quede probado como inevitable o imprevisible, no procederá el recargo.*”

En el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el empresario no incumplió su deber general de seguridad, porque la maquina en la que se produjo el accidente cumplía todas las normativas que la ley exige en cuanto a aplicaciones, estado de mantenimiento o funcionamiento etc., y si bien es cierto que la misma había sido reparada con anterioridad por fallos en su funcionamiento, de ello no puede deducirse que los mismos tuvieran nada que ver los fallos que provocaron el accidente.

“Está acreditado que tras el accidente la empresa procedió a la investigación de su causa y se constató la existencia de un fallo del sistema hidráulico que mantenía el troquel en la posición del punto muerto alto de trabajo y como causa inmediata una fuga del cilindro hidráulico. *Y esos fallos no pueden ser detectados por el empresario, por lo que no eran previsibles, ni por ello evitables, no hay culpa ni infracción de medida de seguridad alguna.*”

“Por lo que, entendemos al igual que en la doctrina reseñada, que es la falta de diligencia del empresario la que activa el recargo, siempre que aquélla entre dentro del círculo de imputación subjetiva, esto es, dentro de los parámetros de previsibilidad y evitabilidad, quedando fuera la fuerza mayor y el caso fortuito, que suponen la imprevisibilidad e inevitabilidad del siniestro. Y en este caso ni la obligación de vigilar como se lleva a cabo el trabajo por el empresario u otra persona encargada, hubiere evitado con toda seguridad el accidente de trabajo.”

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia falla desestimando el recurso contra la mercantil, por consiguiente, no hay incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 123 porque el equipo de trabajo tenía sus medidas de seguridad y el hecho de que pudieran exigirse otras nunca serían imputables al empresario.

De la sentencia precedente se extrae que tanto la normativa aplicable, como la interpretación jurisprudencial que los tribunales hacen de ella son realmente estrictas desde el punto de vista empresarial. Solo en caso de fuerza mayor o accidente fortuito no responderá el empresario de las consecuencias derivadas. Por consiguiente una defensa jurídica del mismo se verá necesariamente abocada a intentar demostrar que: primeramente las condiciones requeridas de higiene y seguridad se cumplían y seguidamente si se produce el accidente, que ese accidente no podía preverse teniendo una diligencia debida y que por lo tanto estaremos ante un caso fortuito no atribuible al empresario.

Para el supuesto del trabajador no dado de alta, le defensa del empresario si cabe aún se complica más puesto que la única vía de defensa que a mí se me ocurre es intentar demostrar que entre el trabajador y la empresa existía connivencia. (la connivencia se caracteriza por la concurrencia de un acuerdo de voluntades entre trabajador y empresario dirigido a que aquél pueda obtener ilícitamente las prestaciones por desempleo. Por otro lado, esta confabulación suele ir disfrazada de una cierta apariencia de legalidad bajo la cual se oculta la verdadera intención de quienes así actúan, con el evidente propósito de evitar los obstáculos legales que se opondrían a la obtención del resultado antijurídico perseguido.) Podría ser que Don Alberto estuviese cobrando la prestación por desempleo y a la vez trabajando para Don Fernando obteniendo así dos prestaciones y en connivencia con el empresario. El supuesto no especifica nada acerca de esto, pero podría ser que se diese esta situación o que simplemente el trabajador Don Alberto, debido a su edad (20 años) hubiese preferido cobrar en negro mayor cantidad de sueldo y que la empresa no lo diese de alta y no cotizase por él.

Así pues, si se acreditaran las concurrencias de las infracciones aludidas, las consecuencias sancionadoras para la empresa y el trabajador serían:<sup>39</sup>

“A) Para la empresa, extensión de un acta de infracción en materia de Seguridad Social, por un ilícito administrativo muy grave, tipificado en el artículo 23.1.a), c) y e) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con lo que la empresa sería sancionada con una multa de 3.005,07 a 90.151,82 euros, en función de la graduación realizada. Sanción que será impuesta por el Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social quien ostenta la competencia para resolver el acta de infracción que

---

<sup>39</sup> Antonio BENAVIDES VICO, Caso Práctico, “Acta de infracción por simulación de relación laboral para la obtención de prestaciones por desempleo”, disponible en [http://www.lexnova.es/Pub\\_In/Supuestos/supuesto66.htm](http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto66.htm) (consultado por última vez el 12.6.2016).

extienda el Inspector o Subinspector actuante, según se recoge en la Disposición Adicional del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.”

Como sanción accesoria a recoger en el acta, se puede imponer a la empresa: “a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de todos los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción y b) la exclusión para acceder a esos beneficios durante un año. Sanción accesoria a incluir necesariamente en el acta de infracción y en la resolución de ésta, según establecen los artículos 14.1.e) y 20.2 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo.”

Decir, por último, que para las infracciones empresariales muy graves, tipificadas en el artículo 23, apartado 1.a), c) y e), la empresa deviene responsable solidaria para la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el trabajador, según se establece en el artículo 23.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000.

“B) Para el trabajador, los hechos descritos serían constitutivos del ilícito administrativo muy grave, tipificado en el artículo 26.1 y 3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, cuya sanción sería la extinción de la prestación por desempleo, debiendo reintegrar todo lo indebidamente percibido y pudiendo ser excluida de la percepción de cualquier prestación económica, de cualquier ayuda de fomento de empleo, de acciones formativas de los programas de formación profesional ocupacional o continua durante un plazo de un año.”

Sanciones que tanto a la empresa como al trabajador, serían impuestas por el Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social resolviendo el acta de infracción extendida por el Inspector o Subinspector actuante.

Por último, se ha de indicar que el Tribunal Supremo, ha considerado que de apreciarse connivencia entre empresa y trabajador receptor de prestaciones por desempleo, al llevar esa infracción como elemento constitutivo la necesidad de concurrencia de un acuerdo empresa-trabajador, resulta obligado sancionar a ambos, pues de sancionarse a uno solo, quedaría vulnerado el principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución.

Se desprende de lo anterior que incluso mediando connivencia entre empresa y trabajador, la sanción para la empresa no se rebaja, por lo que intentar demostrar por parte del empresario que hubo connivencia lo único en lo que va a diferir la situación es que también se sancione al trabajador con lo explicado anteriormente, pero no supondrá ventaja para la posición jurídica del empresario.

Para finalizar, procede preguntarnos como articular la defensa del empresario en el supuesto de las actitudes vejatorias y amenazas que este profería contra el trabajador Don Alberto. Pues bien, como se ha mencionado anteriormente hay que tener en cuenta que el reproche penal por parte del ordenamiento jurídico debe funcionar a manera de una última instancia, teniendo en cuenta la gravedad de las situaciones para las que el derecho penal está pensado. Por lo tanto en este caso, la defensa del empresario habrá de girar hacia la idea de que las vejaciones y amenazas proferidas no eran tal, o cuando menos no revestían la gravedad necesaria para dar lugar a la ejecución de la acción penal.

➤ **Análisis Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), sentencia 874/2011, de 21 de octubre.**

Como ejemplo se podría traer a colación el fundamento jurídico sexto de la *Sentencia T.S.J Madrid (Sala de lo Social) 874/2011 de 21 de octubre* (analizada anteriormente), en el que el Tribunal rechaza que en ese caso se esté ante un supuesto merecedor de reproche penal, lo que no quiere decir que no merezca otro tipo de reproche por parte del ordenamiento.

El tenor literal de la sentencia es el siguiente:

“Cohonestando al caso concreto aquí enjuiciado las anteriores consideraciones teóricas coincidimos con la iudex a quo en que *no concurren los presupuestos del acoso moral, sino más bien ante una situación de maltrato por el empresario no continuada de manera regular en el tiempo. Mas esto último, como ya adelantamos ut supra, no quiere decir que no estemos ante un incumplimiento patronal que permita al trabajador resolver el contrato de trabajo por modificaciones sustanciales en las condiciones del mismo` que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad`.* (Art. 50.1 a) ET ).”

Nótese que el actor no ejercita una acción de resarcimiento por vulneración de derechos fundamentales, no busca una indemnización suplementaria a la de los 45 días de salario por año de servicio (sentencia anterior a la posterior reducción de la indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año de servicio), únicamente trata de resolver su contrato ante la imposibilidad de convivencia laboral tras los insultos y amenazas recibidos del patrono y ciertos comportamientos degradantes como no abonarle por pago delegado la prestación de incapacidad, lo que provocó denunciara a la Inspección de Trabajo, y a interponer una demanda por impago de las pagas extraordinarias.

Recordar como ya se explicó en la pregunta uno, que son requisitos indispensables para que prospere una querrela por la vía penal, en este supuesto de acoso laboral por parte de un superior los siguientes: sistematicidad, la reiteración y frecuencia. Por lo tanto habrá de aducirse que la actitud del empresario era una actitud que no sobresalía de la relación normal entre trabajador y empresario, que podía contener hechos puntuales de enfrentamiento pero nunca de manera sistemática, por lo que no cabría hablar en ningún caso de una conducta acosadora.

Por lo tanto estas podrían ser unas posibles respuestas a la delicada situación jurídica en la que el empresario se encuentra, y a pesar de que lo que se deriva del supuesto le perjudica sobremanera, tratar de conseguir el menor perjuicio posible para la mercantil y para el propio empresario persona física.

## CONCLUSIONES:

-El caso que se nos plantea recoge una serie de supuestos que, pese a lo exagerado que puedan parecer de una primera lectura, las situaciones en él recogidas se producen, por desgracia, con relativa frecuencia.

Es cierto que tanto la legislación actual como la interpretación jurisprudencial que de la misma se hace, gira en el sentido de intentar paliar las posibles situaciones contrarias a derecho como las que se reproducen en el supuesto. No obstante, no hay más que acudir a la jurisprudencia para darse cuenta que todavía la cantidad de incumplimientos que se producen son demasiados. Además a eso hay que añadir que los casos que llegan a conocimiento de los tribunales no son la totalidad de los que se producen, sino que representan una pequeña parte del total.

Por lo tanto, en mi opinión, tras haber analizado la normativa aplicable y varios casos de la jurisprudencia y reconocer que tanto la dureza de las sanciones administrativas como las posibles responsabilidades civiles y penales que se puedan derivar, presentan una dureza suficiente como para plantearse alguna actuación contraria a la legislación laboral, quizá el problema se encuentre en una falta de medios para poder aplicar esa legislación. No es tanto un problema de ley, sino de posibilidad de ponerla en práctica. Los datos estadísticos revelan que en España hay un inspector de trabajo por cada 24.000 trabajadores lo cual resulta a todas luces insuficiente, pero es que además la jurisdicción social se encuentra en algunos casos colapsada por el incremento de casos, lo que hace que la respuesta del ordenamiento tarde demasiado en llegar. Además a todo esto hay que sumar el excesivo garantismo de la legislación procesal que hace que la solución definitiva a los juicios se retrase todavía más. No es posible que por ejemplo en una reclamación de cantidad o una rescisión de contrato unilateral por parte del trabajador por impagos, la respuesta se demore durante uno, dos o más años hasta que la sentencia deviene firme y se insta su ejecución. Es inaceptable que esto ocurra en todas las jurisdicciones pero más si cabe en la jurisdicción social puesto que hay que entender que el trabajador el único sustento que tiene es el de su salario.

Por lo tanto se hace necesario, o bien aumentar la capacidad de la justicia para la mayor celeridad en la resolución de los casos, o una legislación procesal menos garantista, (no estamos hablando de un proceso penal en el que si se hace necesario la observancia de la mayor garantía y diligencia).

Se evitarían situaciones como las recogidas en el supuesto además de otras muchas, o de no evitarse tendrían respuesta con más brevedad lo que redundaría en beneficio de todos, no puede la administración de justicia convertirse en un lastre para trabajadores ni para empresas.

Además y ya para finalizar, como ponen de manifiesto los profesionales del derecho en este orden laboral, y como yo mismo he podido apreciar de la realización de este trabajo, el caos en la normativa laboral es de una enorme magnitud. Decenas de reglamentos que reenvían a su vez a otros reglamentos... que son modificados una ingente cantidad de veces hasta el punto de que los propios operadores del derecho, abogados, inspectores de trabajo en este caso e incluso me atrevería a decir que jueces y tribunales desconocen si la normativa que están aplicando es la adecuada al caso, si se encuentra en vigor o derogada... y ello por no hablar del laborioso trabajo necesario para encontrar la respuesta a los casos en un mar de legislación que no se estructura de manera racional. Por ejemplo, como he comprobado en la pregunta 2 de este trabajo, la

LGSS, nos reenvía a un Real Decreto, en este caso al Real Decreto 84/1996, y este a su vez al Real Decreto Legislativo 5/2000, por lo que en ocasiones encontrar la solución al caso se hace bastante dificultoso.

Opino que sería bueno una simplificación considerable del ordenamiento en la materia para facilitar que los encargados de poner el derecho en práctica lo hagan de una manera más eficiente y por lo tanto más rápidamente y mejor, incrementando con eso la seguridad jurídica en una jurisdicción como es la social, necesitada de ella profundamente.

## **BIBLIOGRAFIA:**

### **Manuales:**

- Ferrán CAMAS RODA, *La normativa internacional y comunitaria de seguridad y salud en el trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, pp. 150-151.
- Carmen CARRERO DOMÍNGUEZ, *El régimen jurídico sancionador en prevención de riesgos laborales*, La ley, Madrid, 2001, p. 46.
- Andrés DE LA OLIVA SANTOS, Luís DÍEZ-PICAZO, *Curso de Derecho Procesal Civil, Parte Especial*, ed. 2ª, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2013, p. 52.
- Joaquín GARCÍA MURCIA, Iván Antonio RODRÍGUEZ CARDO y Alfredo MATEOS BEATO, *Cien años de Inspección de trabajo*, Consejería de Industria y empleo, Gijón, 2007, p. 29.
- Djamil Tony KAHALE CARRILLO, El acoso laboral desde la óptica jurisprudencial, p. 312. En Cristina SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO y Eva GARRIDO PÉREZ, (directoras), *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: Retos para la disciplina laboral*, Laborum, Murcia, 2015.
- Alfredo MATEOS BEATO, Rodrigo MARTÍN JIMÉNEZ, *La derivación de responsabilidad por deudas de Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid, 2004, p. 110.
- Federico NAVARRO PRIETO, *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Thomson- Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2008, p. 239.

### **Revistas:**

- Cristóbal MOLINA NAVARRETE, “Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing).” *Diario La Ley*, nº N° 5.436. Madrid. 2001, p. 1559.
- Iñaki PIÑUEL Y ZABALA, “La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros”, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 22, núm. 3, 2006, pp. 309-312.
- Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO, “La potestad sancionadora de la Administración en el ámbito laboral”, *Revistas del Instituto Nacional de Administración Pública*, Documentación Administrativa Número 282-283, pp. 231-236.

### **Fuentes electrónicas:**

-Antonio BENAVIDES VICO, Caso Práctico, “Acta de infracción por simulación de relación laboral para la obtención de prestaciones por desempleo”, disponible en [http://www.lexnova.es/Pub\\_In/Supuestos/supuesto66.htm](http://www.lexnova.es/Pub_In/Supuestos/supuesto66.htm) (consultado por última vez el 12.6.2016).

-Javier GALÁN CARLOS, “Una inspección de trabajo puede hundir una empresa”, Revista Lawyerpress, Madrid, 2013. Disponible en [http://www.lawyerpress.com/news/2013\\_07/1807\\_13\\_001.html](http://www.lawyerpress.com/news/2013_07/1807_13_001.html), (consultado por última vez 13.6.2016).

-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), Siniestralidad laboral enero 2014-diciembre 2014, Madrid, 2015, disponible en <http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20laboral%20en%20cifras/Informes%20interanuales/INFORME%20Siniestralidad%20enero-diciembre%202014.pdf>

### **Normativa:**

Constitución Española (BOE núm. 311, de 29/12/1978.)

Directiva del Consejo, de 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbar, para los trabajadores. («DOUE» núm. 156, de 21 de junio de 1990, páginas 9 a 13.)

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24/11/1995.)

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, páginas 32590 a 32611.)

Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social, de 10 de octubre (BOE nº 245, de 11 de octubre de 2011 páginas 106584 a 106725.)

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (BOE núm. 174, de 22 de julio de 2015, páginas 61661 a 61693.)

Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social. (BOE núm. 50, de 27/02/1996.)

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 de Orden social

y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. (BOE núm. 132 de 03/Junio/1998.)

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. (BOE núm. 189, de 08 de Agosto de 2000.)

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE nº 261, de 31 de octubre de 2015, p.103291.)

Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p.9654.)

### **Jurisprudencia:**

- Tribunal Constitucional, sentencia 14/1993 de 18 de enero.
- Tribunal Constitucional, sentencia 76/2010, de 19 de octubre.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 9371/2002, de 21 de febrero
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 647/2007, de 18 de enero.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Civil), sentencia 385/2007, de 30 marzo.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social), sentencia 874/2011, de 21 de octubre.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 17/2008, de 5 de junio.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 3647/2013, de 12 de junio.
- Audiencia Provincial de Zaragoza (Sala de lo Penal), sentencia 85/2013, de 6 de marzo.
- Tribunal Supremo (Sala de lo Social), sentencia 2402/2013, de 12 de abril.
- Tribunal Superior de Justicia de Canarias de Las Palmas de Gran Canaria, (Sala de lo Social), sentencia 395/2015, de 5 de marzo.
- Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social), sentencia 1391/2013, de 8 de marzo.