

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Andrea Ioana Pop Cioca

Jorge Trapero Trapero

Félix Antonio Borreguero Téllez

Lidia Salmador Domínguez

Inspectoras e inspectores de Trabajo y Seguridad Social (España)

Extracto

En el presente caso práctico se reproduce el enunciado del supuesto referido a la actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se planteó como cuarto ejercicio en la convocatoria del proceso selectivo para el acceso al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, efectuada por Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Subsecretaría (BOE de 4 de noviembre y corrección de errores en Resolución de 27 de noviembre –BOE de 5 de diciembre–). En él se efectúa un análisis de las cuestiones derivadas del planteamiento, incorporando la fundamentación jurídica de la respuesta.

Palabras clave: Inspección de Trabajo y Seguridad Social; caso práctico; trabajadores/as desplazados; jornada; salario; seguridad y salud laboral; cotización.

Recibido: 16-02-2022 / Aceptado: 21-02-2022

Cómo citar: Pop Cioca, A. I.; Trapero Trapero, J.; Borreguero Téllez, F. A. y Salmador Domínguez, L. (2022). Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Caso práctico. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 468, 207-227.

Inspection of Labour and Social Security

Andrea Ioana Pop Cioca

Jorge Trapero Trapero

Félix Antonio Borreguero Téllez

Lidia Salmador Domínguez

Abstract

This practical case study reproduces the presentation of the case referred to the activity of the Labour and Social Security Inspection that was presented as the fourth exercise for the selective process of access to the Senior Corps of Labour and Social Security Inspectors, convoked by Resolution of 23 October 2019, of the Undersecretariat (BOE of 4 November and correction of errors of the Resolution of 27 November –BOE of 5 December–). An analysis is provided of the questions arising from the interpellation, incorporating the legal grounds for the response.

Keywords: Labour and Social Security Inspection; practical case; displaced workers; working hours; salary; occupational health and safety; contribution.

Citation: Pop Cioca, A. I.; Trapero Trapero, J.; Borreguero Téllez, F. A. y Salmador Domínguez, L. (2022). Inspection of Labour and Social Security. Practical case. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 468, 207-227.

Enunciado

Primera parte

En el registro de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Teruel tiene entrada escrito de denuncia de don Pedro Nascimento Correia, ciudadano angoleño, quien dice trabajar para una empresa portuguesa llamada Joiosafruit que se dedica al envasado de manzanas localizada en el número 6 de la calle H del polígono industrial Villalbilla 2 de la localidad de Torreblanca de Jiloca.

En el escrito de denuncia se señala lo siguiente:

Me despedido sin darme papeles de paro, trabajando 50 horas por semana. He ido a Trabajo de Teruel y me dicen que ponga denuncia aquí. En la Seguridad Social de Calamocha me dicen no estoy de alta en Seguridad Social. Por favor, me vuelvo a Portugal y necesito papeles para paro.

Así pues, el día 17 de febrero de 2021, se realiza visita inspectora al centro de trabajo indicado en el escrito de denuncia. Tras personarse en la puerta de entrada, el inspector es atendido por el gerente de la empresa Jiloca Valdorreix, SL, Jesús Valdivielso. El actuante solicita la presencia de la representación legal de los trabajadores, para que le acompañen durante la visita.

Acude el trabajador Javier Estaún, responsable administrativo y representante de los trabajadores en la empresa. Afirma ponerse a disposición del actuante para aclarar cualquier cuestión que solicite.

El inspector de Trabajo decide visitar en primer lugar la zona de producción identificándose dos líneas:

- Una línea de enmallado de producto hortofrutícola, en la que prestan servicios 5 trabajadores identificados con un mono verde con el logo de la marca Jiloca Valdorreix. Todos los trabajadores tienen nacionalidad croata, excepto un trabajador español que afirma haber nacido y residir en la localidad de Molina de Aragón (Guadalajara).

- Una línea de embolsado con papel o película plástica para fruta, donde prestan servicios 4 trabajadores. 3 trabajadores son de nacionalidad angoleña y el cuarto trabajador es de nacionalidad portuguesa. Este último afirma ser el encargado de Joiosafuit, LDA. Los otros 3 trabajadores solo transmiten su información en lengua portuguesa, parece entenderse de sus declaraciones que trabajan para un empresario identificado por ellos como «Sr. De Sousa».

Preguntados por la jornada que realizan, uno de ellos afirma prestar servicios de lunes a viernes desde las 8:00 de la mañana hasta las 20:00 horas, más o menos, con una hora para comer a las 14:00 horas y otros 20 minutos para un «cafécinho» a eso de las 11:00. El resto de trabajadores, incluyendo todos los trabajadores de Jiloca Valdorreix, SL, se remiten al horario indicado en el calendario que se encuentra expuesto en el tablón de anuncios.

El inspector pregunta al representante legal, a los trabajadores y al gerente sobre la forma de registrar diariamente la jornada. Todos ellos hacen referencia al cuadrante horario publicado en el tablón de anuncios de la empresa donde viene reflejado el horario de 8:00 a 17:00 horas, con una hora de descanso para comer.

El actuante solicita documento acreditativo de identidad a todos los trabajadores, identificándose correctamente a cada uno de ellos.

En el transcurso de la visita se acerca un trabajador al actuante quien le indica que le gustaría hablar con él a solas, pero que no quiere que la empresa tenga conocimiento de ello por las posibles represalias.

El inspector de Trabajo y Seguridad Social le solicita con discreción su teléfono y le indica que al finalizar la visita lo llamará.

Ya en las dependencias del gerente de la empresa, este afirma que Jiloca Valdorreix, SL, que es la titular del centro de trabajo, tiene un total de 37 trabajadores. Amablemente aclara que los trabajadores de la línea de embolsado no forman parte de Jiloca Valdorreix, SL, sino que son trabajadores desplazados de la empresa portuguesa Joiosafuit, LDA. Se comprueba por declaraciones de los trabajadores y del gerente que el trabajador denunciante, Sr. Nascimento Correia, prestó servicios una semana en el mes de enero de 2021.

Afirma que dada la precisión y las características técnicas que requiere el embolsado de fruta, que incluye tareas en el sellador, el búfer rodillo, el control numérico y la cinta de pesaje, estas han sido subcontratadas con esta empresa portuguesa, que cuenta con más de 5 años de experiencia en esta tarea y que lleva trabajando para ellos con buenísimos resultados desde hace ya unos meses de forma ininterrumpida.

El actuante, tras la explicación del gerente, solicita el libro registro para comprobar las empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios en el centro de trabajo. Ante dicha pregunta, el gerente responde que «no tiene documentación de esas empresas en el centro».

Finalizada la visita, el actuante realiza la llamada al trabajador Manuel Jiménez Castro, que solicitó hablar con él. Según manifiesta sufre acoso laboral de su superior, el jefe de la planta de envasado, que se llama Gonzalo Pérez Pulido.

El Sr. Jiménez declara que su jefe le hace la vida imposible, lo menosprecia delante de todos sus compañeros, diciéndole continuamente que hace todo mal y que es un inútil. Además, le obliga siempre a él a cubrir las ausencias de otros compañeros y le impone las vacaciones.

El inspector de Trabajo y Seguridad Social pregunta al Sr. Jiménez si ha puesto en conocimiento de la empresa dicha situación. El Sr. Jiménez declara que, ya harto de la situación, se lo dijo al Sr. Valdivielso, quien solo contestó «que no se lo tuviera en cuenta» y «que todos sabéis cómo es Gonzalo».

En relación con lo expuesto, se deberá contestar a las siguientes cuestiones, justificando con base en la normativa las respuestas que se den:

1.ª pregunta.

A) Deberá darse respuesta razonada acerca de si es adecuada la existencia de un único representante legal de los trabajadores en la empresa, así como, en su caso, si procedería realizar actuaciones inspectoras.

B) Tras el examen de la documentación pertinente, el inspector no ha podido comprobar la jornada realizada por el trabajador Pedro Nascimento Correia, pero sí consta la ausencia de comunicación del desplazamiento ante la autoridad laboral. Deberá razonarse acerca de la procedencia de realizar actuaciones inspectoras en este sentido. E igualmente deberá responderse al trabajador denunciante en relación con su pretensión de percibir prestación por desempleo.

2.ª pregunta. Se deberá identificar si los trabajadores que carecen de nacionalidad española se encuentran o no en situación de estancia legal conforme a la normativa aplicable, determinando en su caso si se derivan actuaciones inspectoras de dicha cuestión.

3.ª pregunta. Revisada la documentación de la empresa Joiosafruit, LDA, se comprueba que los trabajadores perciben un importe de 1.700 euros mensuales, de los cuales 1.150 euros constituyen el salario base y 550 euros figuran en nómina como «*ajudas de custo*», que son cantidades percibidas por los trabajadores para satisfacer sus necesidades de estancia

y manutención en territorio nacional. El importe total de lo percibido es superior al previsto en el convenio provincial de la industria, que fija para la categoría de «Especialista 1.ª» la cantidad de 1.496 euros de retribuciones salariales al mes.

Se deberá razonar fundadamente acerca de la situación sobre las condiciones salariales de los trabajadores de Joiosafruit, LDA, y concretar si procede realizar alguna actuación inspectora.

4.ª pregunta. Se determinará si existe algún incumplimiento en materia de jornada, y se expondrá qué medidas derivadas de la comprobación efectuada debe adoptar el inspector, razonando la respuesta conforme a la normativa de aplicación.

5.ª pregunta. Se deberá determinar qué documentación laboral debería estar disponible en el centro de trabajo de Jiloca Valdorreix, SL, en su condición de empresa principal, indicando en su caso la normativa de aplicación y si procede alguna actuación inspectora derivada de las comprobaciones efectuadas.

6.ª pregunta. Respecto a la situación del Sr. Jiménez, deberá determinarse qué actuaciones de comprobación deberían llevarse a cabo por parte del inspector de Trabajo y Seguridad Social.

Segunda parte

En fecha 7 de agosto de 2020, se efectúa visita de inspección al centro de trabajo de la empresa Áridos Peña, SL, a los efectos de llevar a cabo las actuaciones inspectoras necesarias para la investigación del accidente de trabajo, calificado como grave, sufrido por el trabajador don Juan Sol García, en fecha 6 de agosto de 2020, mientras prestaba servicios laborales por cuenta ajena.

La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social fue concedora del referido accidente de trabajo por la comunicación, efectuada por correo electrónico, el 7 de agosto de 2020, a las 9:00 horas, del asesor laboral externo, en nombre y representación de la empresa.

El centro de trabajo consiste en una planta de explotación y comercialización de áridos.

Identificada la inspectora de Trabajo y Seguridad Social mostrando la correspondiente credencial, mantiene entrevista con el socio y administrador único de la mercantil, don José Peña Gómez y con su hijo, don Daniel Peña López, quien a su vez es el encargado de la planta y testigo del siniestro laboral.

A continuación, y en compañía de don Daniel Peña López, la inspectora procede a efectuar inspección ocular del emplazamiento en el que tuvo lugar el accidente de trabajo.

Se trata de una caseta de obra donde se ubican los cuadros eléctricos principal y de mando de la planta de áridos propiedad de la empresa. La inspectora constató, *in situ*, que parte de los fusibles del cuadro eléctrico situados en el extremo izquierdo estaban calcinados.

En la entrevista mantenida, durante la visita, con el titular de la empresa, don José Peña Gómez, este manifestó a la actuante de forma libre, voluntaria y espontánea que la instalación eléctrica de la planta no contaba con expediente de legalización que garantizase la adecuación de su estado técnico a las condiciones reglamentarias establecidas y que tampoco se había efectuado ninguna revisión técnica por parte de un organismo acreditado.

Asimismo, manifestó que Áridos Peña, SL, mantenía una relación mercantil con una empresa, La Luz, SA, dedicada a las tareas de mantenimiento eléctrico, y era esta la que acudía al centro de trabajo en caso de averías que la propia plantilla de Áridos Peña, SL, no podía solventar.

El mismo día de la visita, el encargado manifestó a la actuante ser habitual el que algunos de los fusibles presentaran signos de sobrecalentamiento.

El titular del centro de trabajo manifestó a la inspectora actuante que el trabajador accidentado habitualmente efectuaba tareas de reparación de maquinaria del procesado de áridos, reparación de maquinaria móvil, palas cargadoras, retro excavadora, camiones, etc., es decir, labores de mantenimiento básico de las instalaciones en general.

Tareas para las que fue contratado como oficial de 2.^a mecánico.

No pudiendo concluir la actuación inspectora en el transcurso de la visita, la inspectora de Trabajo hace entrega de citación en modelo oficial con objeto de requerir la comparecencia de la empresa, en las oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, el 19 de agosto de 2020, solicitándole la presentación de toda documentación laboral y de prevención de riesgos laborales referida al trabajador accidentado y a la instalación eléctrica.

El día señalado, 19 de agosto de 2020, comparece el asesor laboral externo de la empresa y hace entrega de la documentación requerida. No obstante, a pesar de haber sido solicitada, la empresa no acredita la existencia de un expediente técnico de la instalación

eléctrica, ni las revisiones periódicas de la planta ni tampoco la formación específica del trabajador accidentado para la manipulación de cuadros eléctricos.

La investigación del accidente de trabajo efectuada por la empresa indicaba que:

El día 6 de agosto de 2020, a las 10:30 horas, el trabajador D. Juan Sol García se encontraba dentro de la caseta realizando una inspección del cuadro de mando de la planta. El trabajador notó un olor a quemado que parecía provenir de uno de los cuadros eléctricos que se encuentran dentro de la misma caseta. Avisó al encargado de planta, D. Daniel Peña López, para informarle y observaron que uno de los fusibles del cuadro eléctrico estaba incandescente. Se decidió extraer el fusible con el extractor de fusibles y llamar inmediatamente al electricista. El trabajador fue al taller a buscar un fusible de sustitución. En el momento en que el trabajador volvió a aproximarse al cuadro eléctrico para comprobar si el fusible que había encontrado era el correcto, se produjo el incendio del cuadro alcanzando al trabajador y al encargado de la planta, que se encontraba detrás del trabajador.

El informe de investigación empresarial determina que «según los datos recogidos, se concluye que el accidente se produjo como consecuencia del incendio de uno de los cuadros eléctricos de la instalación de la planta de áridos cuando el trabajador se encontraba delante del mismo». Y, como medidas preventivas se recomendaba:

[...] volver a realizar formación a los/as trabajadores/as sobre los riesgos y medidas preventivas de su puesto de trabajo. Se reunirá los mecánicos, se explicará el accidente de trabajo, las causas y las consecuencias. Se recordará que bajo ningún concepto se puede manipular la instalación eléctrica de la planta y cómo actuar en el caso de que se produzca un incendio en la instalación eléctrica o en el centro de trabajo.

En la página 16 de la evaluación de riesgos laborales se identifica el riesgo derivado de contactos eléctricos directos, señalando como medidas preventivas:

Comprobar periódicamente la instalación eléctrica (mantenimiento) por una empresa autorizada por el Ministerio de Industria y Energía y la Consejería de Industria, de forma que se cumpla lo establecido en el Reglamento electrotécnico de baja tensión.

Quedará prohibida cualquier clase de manipulación en el interior de los cuadros eléctricos por personal de la empresa que no esté debidamente formado y expresamente autorizado.

La inspectora actuante considera preciso citar al trabajador accidentado compareciendo este el 25 de septiembre de 2020.

El trabajador compareciente declara expresamente que:

El día 6 de agosto de 2020, a las 10:30 horas aproximadamente, se encontraba en el centro de trabajo cuando notó un ostensible olor a quemado. Ello motivó que se desplazara a la estancia donde se ubican los cuadros eléctricos de la planta.

A partir de este momento, los hechos sucedieron del siguiente modo:

- 1) En el interior del habitáculo, el trabajador observa signos evidentes de incandescencia de uno de los fusibles del cuadro eléctrico.
- 2) Comunica la situación al encargado, Sr. D. Daniel Peña, quien le indica que retire el fusible dañado y lo sustituya por otro.
- 3) Sin proceder a la retirada de la tensión con el interruptor general, el trabajador procede a retirar con una maneta extractora el fusible dañado.
- 4) Seguidamente, el accidentado se dirige al taller situado en la propia planta de áridos para buscar un nuevo fusible y un cepillo metálico para limpiar la base del soporte del fusible (porta fusibles).
- 5) Junto con el encargado, el trabajador regresa al interior de la caseta. Al aproximarse al cuadro eléctrico, encontrándose frente al mismo, se produce una deflagración que origina quemaduras en sus extremidades superiores.

7.ª pregunta. En relación con los hechos planteados se deberán analizar razonadamente los posibles incumplimientos a la normativa de seguridad y salud cometidos, su tipificación y en su caso señalar las medidas derivadas de la actuación que proceda adoptar y sujetos responsables.

Tercera parte

En el marco de una actuación de la Inspección en materia de Seguridad Social a la empresa Montajes y Auxiliares, SL, se asigna a la inspectora actuante orden de servicio en fecha 18 de noviembre de 2020, siendo la empresa requerida el 3 de diciembre de 2020 mediante citación, en orden a la aportación de determinada documentación al objeto de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad Social.

La empresa comparece el día 10 de diciembre de 2020 en las dependencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aportando parte de la documentación señalada en el requerimiento inicial, por lo que la actuante requiere la aportación de la totalidad de la documentación, la cual es presentada finalmente por la empresa en fecha 15 de diciembre de 2020.

La empresa, cuyo centro de trabajo se encuentra en Madrid, se dedica al montaje y mantenimiento de instalaciones industriales, y está encuadrada en el CNAE 4399-Otras actividades de construcción especializada (tipo de cotización: 6,70 -3,35 IT/3,35 IMS-).

Las relaciones laborales de los trabajadores se rigen por el Convenio colectivo de montajes y empresas auxiliares de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Ningún trabajador de la empresa alcanza la base máxima de cotización mensual prevista para su respectivo grupo profesional.

Se deberá responder razonadamente a las siguientes cuestiones, con precisión de la normativa aplicable. Solo en los supuestos que se indica se deberán realizar los cálculos que se pidan.

I. El trabajador Juan Martín se encuentra vinculado a la empresa a través de un contrato indefinido a tiempo completo, suscrito con fecha 1 de enero de 2015, prestando servicios como oficial de primera. De conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, el trabajador tiene derecho a recibir los siguientes conceptos:

- Salario base: 1.449,43 euros mensuales.
- Plus antigüedad: un 3 % del salario base por cada trienio cumplido en la empresa.
- Plus convenio: 169,99 euros al mes.
- Plus festivos: con base en el artículo 26 del convenio, los trabajadores que presten servicios los días de Jueves y Viernes Santo, así como los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, percibirán la cantidad de 34,97 euros por día.
- Pagas extraordinarias: de otro lado, el convenio colectivo reconoce a los trabajadores el derecho a percibir tres pagas extraordinarias al año de salario base, más plus de antigüedad y plus convenio, pagaderas en los meses de marzo, junio y diciembre.
- Plus de transporte: 84,88 euros al mes.
- Dietas: los trabajadores tienen derecho a la compensación de los gastos de manutención cuando tengan que efectuar un desplazamiento a una localidad distinta y no les resulte posible estar de regreso en el centro de trabajo dentro del horario de comidas (13:00 a 16:00 h) o cenas (20:30 a 23:30 h). El importe de la dieta asciende a 13,24 euros por menú.
- Seguro colectivo de accidentes: de conformidad con el artículo 35 del convenio, la empresa tiene la obligación de suscribir un seguro colectivo de accidentes que cubra una cuantía de 30.000 euros en caso de gran invalidez o muerte.

En cumplimiento de dicho precepto, la empresa ha suscrito una póliza con una entidad aseguradora y el importe de la prima, que es asumido íntegramente por Montajes y Auxiliares, SL, asciende a 650,30 euros anuales por trabajador.

- Ropa de trabajo: de acuerdo con el artículo 45, la empresa debe facilitar a los trabajadores «vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano». Este vestuario, que debe reponerse con periodicidad anual, se compone de dos polos de verano, dos polos de invierno, tres pantalones, un par de zapatos y un chaleco reflectante. El coste de la uniformidad ha ascendido, en 2020, a 260 euros por empleado.

8.ª pregunta. Se deberán determinar y calcular las bases e indicar los tipos de cotización a la Seguridad Social aplicables al trabajador Juan Martín durante el mes de noviembre de 2020, razonando los conceptos que se incluyen en la base de cotización y los que se excluyen. A tal efecto debemos tener en cuenta los siguientes datos:

- a) que, durante dicho mes, el trabajador en tres ocasiones no regresó al centro de trabajo en las horas previstas para la comida, por lo que se le abonaron dietas para compensar el gasto en que el trabajador había incurrido, habiendo acreditado la empresa la realidad del desplazamiento;
- b) que realizó un total de 8 horas extraordinarias. A este respecto, el convenio establece que las horas extraordinarias se abonarán por un importe equivalente al doble de la retribución de la hora ordinaria, cuyo importe es de 13,86 euros.

II. El convenio colectivo de la empresa establece el abono de un «premio antigüedad» consistente en 10 mensualidades de sueldo para aquellos trabajadores que cumplan 15 años de servicios en la empresa, abonando dicho premio en diciembre de 2020 al trabajador Pedro Pérez. La empresa ha incluido la cantidad íntegra de dicho concepto retributivo en la base de cotización del trabajador de diciembre de 2020, alegando que se trata de una percepción puntual que carece de periodo de devengo.

9.ª pregunta. Determinar razonadamente si procede o no la cotización a la Seguridad Social del «premio antigüedad», y si la empresa ha efectuado correctamente la cotización del mismo, señalando, en su caso, las medidas derivadas de la actuación inspectora que proceda adoptar. No será preciso en este caso hacer los cálculos.

IV. Teniendo en cuenta las fechas señaladas al inicio del supuesto de esta tercera parte del ejercicio:

11.ª pregunta. Se deberá indicar en qué fecha se considera iniciada la actuación inspectora a efectos del cómputo del plazo de duración máxima de la misma. Razonar la respuesta.

Nota: durante el desarrollo del ejercicio se procedió por el tribunal calificador a suprimir el enunciado III y la 10.ª pregunta al haber observado un error de impresión.

Solución

Primera parte

1.ª pregunta.

A) Deberá darse respuesta razonada acerca de si es adecuada la existencia de un único representante legal de los trabajadores en la empresa, así como, en su caso, si procedería realizar actuaciones inspectoras.

El artículo 62 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), determina que en las empresas donde haya entre 31 y 49 personas trabajadoras el número de delegados/as de personal correspondientes será de 3. Por lo que no es correcto que solo haya 1.

No obstante, no existe competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en tal materia, ni precepto tipificador al respecto, por lo que únicamente se procedería a informar a las personas trabajadoras de dicho extremo (art. 12.2 b) Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social –LOSITSS–) para que, en su caso, sean ellas las que puedan optar por la vía de la impugnación de las elecciones, o la convocatoria de unas nuevas para cubrir los puestos vacantes, siguiendo lo establecido en el artículo 69 del ET.

B) Tras el examen de la documentación pertinente, el inspector no ha podido comprobar la jornada realizada por el trabajador Pedro Nascimento Correia, pero sí consta la ausencia de comunicación del desplazamiento ante la autoridad laboral. Deberá razonarse acerca de la procedencia de realizar actuaciones

inspectoras en este sentido. E igualmente deberá responderse al trabajador denunciante en relación con su pretensión de percibir prestación por desempleo.

En primer lugar, dado que no se ha podido verificar la jornada que realiza el trabajador, se deberán hacer las averiguaciones oportunas para comprobar de forma fehaciente aquel exceso de jornada alegado. En todo caso, la empresa portuguesa es responsable de llevar un registro horario adecuado y de tenerlo a disposición de la ITSS (arts. 3 y 6 Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional).

Ante esta falta de registro horario, se procedería a requerir a la empresa portuguesa para que cumpla con dicha obligación (art. 22.2 LOSITSS), además de imponer la sanción correspondiente por la infracción grave tipificada en el artículo 10.2 b) del Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social (LISOS).

De otro lado, en lo relativo a la ausencia de la comunicación de Pedro Nascimento Correia, hay que tener en cuenta que el artículo 5 de la Ley 45/1999 establece que los desplazamientos de periodo inferior a 8 días no tienen por qué comunicarse, y dado que este ha sido de una semana, quedaría exento de esa obligación.

De entenderse, no obstante, que se ha omitido la comunicación de la totalidad de las personas trabajadoras desplazadas, constituiría infracción del artículo 10.3 de la LISOS.

Por último, en lo relativo a la prestación por desempleo, quedaría sujeto al artículo 12 del Reglamento 883/2004 y al Reglamento 987/2009, sobre coordinación de los sistemas de Seguridad Social, y, por lo tanto, el trabajador no puede cobrar la prestación en España, sino que habría de solicitarse en el Estado desde el cual se ha producido el desplazamiento, Portugal, que es donde se encuentra dado de alta y cotiza a la Seguridad Social.

2.ª pregunta. Se deberá identificar si los trabajadores que carecen de nacionalidad española se encuentran o no en situación de estancia legal conforme a la normativa aplicable, determinando en su caso si se derivan actuaciones inspectoras de dicha cuestión.

Dado que Croacia y Portugal pertenecen a la Unión Europea, no es necesaria autorización de trabajo y residencia para prestar sus servicios por cuenta ajena en España.

En lo relativo a los ciudadanos de Angola, dado que constituye un Estado distinto a los pertenecientes a la Unión Europea, deben ostentar autorización de residencia y trabajo que ha de solicitarse, en este supuesto, en Portugal, país desde el cual se produce el desplazamiento.

De comprobarse la carencia de autorización, debería procederse conforme al artículo 22.15 de la LOSITSS.

3.ª pregunta. Revisada la documentación de la empresa Joiosafruit, LDA, se comprueba que los trabajadores perciben un importe de 1.700 euros mensuales, de los cuales 1.150 euros constituyen el salario base y 550 euros figuran en nómina como «*ajudas de custo*», que son cantidades percibidas por los trabajadores para satisfacer sus necesidades de estancia y manutención en territorio nacional. El importe total de lo percibido es superior al previsto en el convenio provincial de la industria, que fija para la categoría de «Especialista 1.ª» la cantidad de 1.496 euros de retribuciones salariales al mes.

Se deberá razonar fundadamente acerca de la situación sobre las condiciones salariales de los trabajadores de Joiosafruit, LDA, y concretar si procede realizar alguna actuación inspectora.

Los conceptos que integran las «*ajudas de custo*» no constituirían salario conforme al artículo 26.2 del ET y los artículos 3 y 4 de la Ley 45/1999.

Es por ello por lo que las personas trabajadoras están cobrando un salario por debajo del que establece como mínimo el convenio colectivo que les es de aplicación, lo que constituiría infracción administrativa de acuerdo con el artículo 10.4 de la LISOS en relación con el artículo 7.10 del mismo texto legal.

Se imputaría responsabilidad a la empresa portuguesa.

Dado que se estaría causando perjuicio económico, se informaría a la persona trabajadora del procedimiento previsto en el artículo 148 a) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

4.ª pregunta. Se determinará si existe algún incumplimiento en materia de jornada, y se expondrá qué medidas derivadas de la comprobación efectuada debe adoptar el inspector, razonando la respuesta conforme a la normativa de aplicación.

Se constata falta de registro de la jornada. Se incumple el artículo 34.9 del ET y constituye infracción conforme al artículo 7.5 de la LISOS. Se requiere implantación del registro conforme al artículo 22 de la LOSITSS. Se imputa responsabilidad a la empresa española.

En lo relativo a la persona trabajadora que alega prestar servicios de 8 de la mañana hasta las 8 de la tarde, de comprobarse finalmente que se está produciendo un exceso de jornada, constituiría infracción de acuerdo con el artículo 7.5 de la LISOS por vulnerar el artículo 34.1 del ET.

La responsabilidad por la falta de registro de la jornada es imputable a la empresa portuguesa, conforme al artículo 6 de la Ley 45/1999.

Respecto de la persona trabajadora de la empresa española y el posible exceso de jornada, se pueden llevar a cabo actuaciones inspectoras a fin de comprobar el exceso de jornada (declaración o reconocimiento de la representación legal del exceso de jornadas); si bien en todo caso la empresa española tendrá también obligación de contar con registro horario en su centro de trabajo respecto de sus propios trabajadores/as, dicho incumplimiento constituye igualmente una infracción de lo establecido en el artículo 34.9 del ET y tipificado en el 7.5 de la LISOS.

5.ª pregunta. Se deberá determinar qué documentación laboral debería estar disponible en el centro de trabajo de Jiloca Valdorreix, SL, en su condición de empresa principal, indicando en su caso la normativa de aplicación y si procede alguna actuación inspectora derivada de las comprobaciones efectuadas.

La empresa española debe mantener libro registro de la subcontratación, dado que esta es habitual, conforme al artículo 42.4 del ET; su ausencia determinaría infracción conforme al artículo 7.12 de la LISOS.

Además, deberá tenerse disponible la documentación relativa a los desplazamientos, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 45/1999, de cuyo incumplimiento se seguiría infracción conforme al artículo 10.2 b) de la LISOS (ya se ha imputado esta infracción anteriormente). Se imputaría responsabilidad a ambas empresas.

6.ª pregunta. Respecto a la situación del Sr. Jiménez, deberá determinarse qué actuaciones de comprobación deberían llevarse a cabo por parte del inspector de Trabajo y Seguridad Social.

En el criterio técnico referente al acoso y violencia en el trabajo se recoge la guía de actuación de la ITSS. De acuerdo con el mismo, habrá de procederse a realizar las actuaciones comprobatorias necesarias para constatar la existencia de una posible situación de acoso.

Tendrá que mantenerse entrevista con el trabajador afectado y sus compañeros/as de trabajo, así como tomar declaración al empresario y, en su caso, a las personas responsables de la empresa y demás cargos intermedios.

En lo relativo a la finalización de la actuación inspectora como alternativa a la extensión de actas de infracción, se puede entablar una mediación entre las partes en conflicto. De constatarse la situación de acoso, se vulneraría el artículo 4.2 e) del ET, infracción tipificada en el artículo 8.11 de la LISOS.

Alternativamente, si de la información obtenida se constatare la ausencia de evaluación de los riesgos psicosociales, constituiría infracción conforme al artículo 12.1 b) de la LISOS por vulneración del artículo 16.2 a) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, en sus artículos 3 a 7.

Las infracciones correspondientes a una misma empresa y relativas a una misma materia pueden acumularse conforme al artículo 16 del 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.

Segunda parte

7.ª pregunta. En relación con los hechos planteados se deberán analizar razonadamente los posibles incumplimientos a la normativa de seguridad y salud cometidos, su tipificación y en su caso señalar las medidas derivadas de la actuación que proceda adoptar y sujetos responsables.

Respecto al análisis de los posibles incumplimientos de la normativa de seguridad y salud advertidos en el caso expuesto:

Primero. La empresa cumple con la obligación de comunicación urgente de accidente de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.3 de la LPRL y en la Orden ministerial de 16 de diciembre de 1987, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación, sin perjuicio de que posteriormente en el plazo de 5 días formalice el parte de accidente.

Segundo. La empresa no llevó a cabo un procedimiento de trabajo adecuado al no haber procedido previamente a eliminar la tensión de la instalación eléctrica en el lugar de trabajo desconectando el interruptor general de conformidad con el procedimiento de seguridad previsto en la normativa específica sobre riesgo eléctrico.

Tercero. La empresa incumple la obligación concerniente a que la instalación eléctrica del lugar de trabajo sea segura, dado que no contaba con el expediente técnico pertinente ni tampoco procedió a realizar las revisiones oportunas.

Cuarto. La empresa incumple la obligación de formación del trabajador accidentado, puesto que el mismo debería ser trabajador autorizado para operar con una instalación eléctrica de baja tensión.

En relación con el sujeto responsable de los incumplimientos empresariales detectados, ha de determinarse como tal a la empresa Áridos Peña, SL, puesto que la misma se constituye como empleadora del trabajador accidentado, extrayéndose del texto de este caso la conclusión de que la mercantil La Luz, SA, es contratada por la empresa titular del centro de trabajo para realizar únicamente tareas de mantenimiento y acudir al centro de trabajo en caso de averías.

Respecto de las causas del accidente de trabajo o incumplimientos empresariales de la normativa de prevención de riesgos laborales relacionados causalmente con el mismo, se puede determinar que:

Primero. La empresa no llevó a cabo un procedimiento de trabajo adecuado al no haber procedido previamente a eliminar la tensión de la instalación eléctrica en el lugar de trabajo desconectando el interruptor general de conformidad con el procedimiento de seguridad previsto en la normativa específica sobre riesgo eléctrico.

Segundo. La empresa incumple la obligación concerniente a que la instalación eléctrica del lugar de trabajo sea segura, dado que no contaba con el expediente técnico pertinente ni tampoco procedió a realizar las revisiones oportunas.

Tercero. La empresa incumple la obligación de formación del trabajador accidentado, puesto que el mismo debería ser trabajador autorizado para operar con una instalación eléctrica de baja tensión.

En virtud de las actuaciones comprobatorias practicadas y conforme a lo establecido en el artículo 22 de la LOSITSS, así como en el artículo 11 del Real Decreto 928/1998, se podrán adoptar las siguientes medidas:

Se procede a extender acta de infracción en materia de prevención de riesgos laborales a la empresa Áridos Peña, SL, puesto que los hechos relatados anteriormente, consistentes en no adoptar medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras, constituyen infracción en materia de prevención de riesgos laborales de conformidad con el artículo 5.2 de la LISOS, por vulneración de lo dispuesto en los artículos 4.2 d) y 19.1 del ET y específicamente se vulnera lo establecido en los artículos 14.2 de la LPRL, así como lo establecido en los artículos 3 y 6 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en relación con lo dispuesto en su anexo I, apartado A.12, y en los artículos 3 y 4.2 del Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico en relación con lo dispuesto en su anexo II, apartado A.

En relación con las obligaciones referentes al mantenimiento de instalaciones eléctricas seguras recogidas en el Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión (concretamente en sus arts. 18.1 y 20), son

competencia de la Administración en materia de industria, si bien, teniendo en cuenta el contenido de la evaluación de riesgos de la cual se deriva como medida correctora la comprobación de la instalación eléctrica por parte de una empresa autorizada cumpliendo dicho reglamento, la omisión de la empresa en la aplicación de la mencionada medida correctora daría lugar a un incumplimiento empresarial vinculado causalmente con el accidente de trabajo por falta de planificación de la actividad preventiva, lo cual vulnera los artículos 16.2 b) de la LPRL y artículos 8 y 9 del Real Decreto 39/1997.

La infracción resultante se tipifica y califica como muy grave en el artículo 13.10 de la LISOS, que establece que:

Son infracciones muy graves: [...] No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

De conformidad con lo establecido en los artículos 39.3 y 40.2 c) de la LISOS, se propone la imposición de una sanción según el grado mínimo.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 164 del 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 (LGSS), se propone recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo por inobservancia de las medidas generales y particulares de seguridad y salud en el trabajo, siendo responsable del mismo la empresa Áridos Peña, SL.

Respecto de la paralización de trabajos o tareas en caso de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras prevista en el artículo 44 de la LPRL, considerando que ha habido una deflagración y un incendio y que lo más probable es que a fecha de la visita la zona ya estuviera acordonada o señalizada, el fuego extinguido y sin existir posibilidad alguna de desarrollar ningún tipo de actividad en la caseta, se procedería a practicar requerimiento de subsanación de las deficiencias detectadas conforme a lo dispuesto en el artículo 43 de la LPRL a efectos de dotar al lugar de trabajo de una instalación eléctrica adecuada y segura.

Se practicará igualmente informe al Ministerio Fiscal, de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 5.1 de la LISOS.

Tercera parte

8.ª pregunta. Se deberán determinar y calcular las bases e indicar los tipos de cotización a la Seguridad Social aplicables al trabajador Juan Martín durante

el mes de noviembre de 2020, razonando los conceptos que se incluyen en la base de cotización y los que se excluyen. A tal efecto debemos tener en cuenta los siguientes datos:

- a) que, durante dicho mes, el trabajador en tres ocasiones no regresó al centro de trabajo en las horas previstas para la comida, por lo que se le abonaron dietas para compensar el gasto en que el trabajador había incurrido, habiendo acreditado la empresa la realidad del desplazamiento;
- b) que realizó un total de 8 horas extraordinarias. A este respecto, el convenio establece que las horas extraordinarias se abonarán por un importe equivalente al doble de la retribución de la hora ordinaria, cuyo importe es de 13,86 euros.

De acuerdo con el artículo 147 de la LGSS y el artículo 23 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, los conceptos que integran la base de cotización del trabajador Juan Martín durante el mes de noviembre de 2020 son los siguientes:

Base de cotización		
Conceptos	Contingencias comunes (€)	Contingencias profesionales (€)
Salario base	1.449,43	1.449,43
Plus antigüedad (3% –solo 1 trienio– del salario base)	43,48	43,48
Plus convenio	169,99	169,99
Pagas extraordinarias	415,72	415,72
Plus transporte	84,88	84,88
Seguro colectivo accidentes	54,19	54,19
Ropa de trabajo	21,66	21,66
Horas extraordinarias	x	221,76
Total	2.239,35	2.461,11

Los conceptos que no se incluyen en la base de cotización son los siguientes:

- Plus festivo: se genera durante los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 de enero, no formando parte de la base de cotización del mes de noviembre de 2020.
- Dietas: la cantidad que percibe el trabajador es 13,24 euros por menú durante tres ocasiones en el mes de noviembre. Al justificarse la realidad del desplazamiento y al ser las cuantías inferiores al límite establecido en el artículo 9 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas, al que se refieren los artículos 147.2 de la LGSS y 23.2 del Real Decreto 2064/1995, no se integran en la base de cotización.
- Horas extraordinarias: no se integran en la base de cotización por contingencias comunes, pero sí en la de contingencias profesionales, según los artículos 147.2 de la LGSS y 23.2 del Real Decreto 2064/1995. Y ello, sin perjuicio de la cotización adicional establecida en el artículo 149 de la LGSS.

Por otro lado, los tipos de cotización a la Seguridad Social aplicables al trabajador Juan Martín durante el mes de noviembre de 2020 son los siguientes:

- Contingencias comunes: 28,3 %.
- Contingencias profesionales: 6,70 % –3,35 % IT [incapacidad temporal] y 3,35 % IMS [invalidez, muerte y supervivencia]–.
- Desempleo: 7,05 %.
- Fondo de Garantía Salarial: 0,2 %.
- Formación profesional: 0,7 %.

9.ª pregunta. Determinar razonadamente si procede o no la cotización a la Seguridad Social del «premio antigüedad», y si la empresa ha efectuado correctamente la cotización del mismo, señalando, en su caso, las medidas derivadas de la actuación inspectora que proceda adoptar. No será preciso en este caso hacer los cálculos.

Según los artículos 147 de la LGSS y 23 del Real Decreto 2064/1995, sí procede la cotización a la Seguridad Social por el concepto «premio antigüedad».

El artículo 147 de la LGSS establece que: «Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los 12 meses del año». Por ello, la empresa debería haber prorrateado el importe del premio entre las 12 mensualidades anuales.

En caso de prorrateo indebido, como en el caso, se derivan unas diferencias de cotización procediendo un requerimiento de pago en los términos establecidos en el artículo 34 de la LGSS. En el supuesto de que la empresa no ingrese las cuotas a pesar del requerimiento de pago, se procedería a la extensión de acta de infracción con acta de liquidación coordinada.

11.ª pregunta. Se deberá indicar en qué fecha se considera iniciada la actuación inspectora a efectos del cómputo del plazo de duración máxima de la misma. Razonar la respuesta.

De manera previa a determinar la fecha a considerar a efectos de inicio de la actuación inspectora, es preciso indicar las distintas fechas señaladas en el caso práctico:

- Orden de servicio: 18 de noviembre de 2020.
- Citación: 3 de diciembre de 2020.
- Comparecencia: 10 de diciembre de 2020.
- Aporta toda la documentación: 15 de diciembre de 2020.

Según el artículo 21.4 de la LOSITSS, cualquiera que sea el origen de la actuación inspectora conforme al artículo 20.3, el cómputo de los plazos establecidos en este apartado se iniciará a partir de la fecha de la primera visita efectuada o, en caso de requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado, desde la fecha efectiva de la comparecencia, siempre que haya aportado la totalidad de la documentación requerida con trascendencia en la actuación inspectora.

Por ello, la fecha a considerar de la actuación inspectora a efectos del cómputo de plazo de duración máxima es la del 15 de diciembre de 2020, sin que se pueda considerar como tal la fecha de la generación de la orden de servicio.

