Safety Audits Infographic – Spanish



ERRORES QUE DEBES EVITAR EN UNA INSPECCIÓN DE TRABAJO

En los últimos meses se han multiplicado las visitas, que ponen el foco en el control de los ERTE, los planes de igualdad y los falsos autónomos

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social está multiplicando su actuación, poniendo especial atención en el **control de los ERTE** y en la **aplicación de los planes de igualdad en las empresas**. También se está dedicando especial atención a la detección del fraude a la Seguridad Social y del empleo irregular que suponen las figuras de los **falsos autónomos** y los **contratos temporales amparados en causas no justificadas**, así como la gestión del **teletrabajo**. Según los últimos datos del Ministerio de Trabajo, solo en el caso de las inspecciones en los ERTES se han impuesto sanciones por un total de más de 165 millones de euros.

La llegada de estas inspecciones suele producirse de improviso y generan un alto nivel de estrés en las organizaciones. Estar preparado y saber cómo reaccionar ante ellas puede evitar importantes consecuencias jurídicas para la empresa:

1. La "presunción de certeza" de las actas de la Inspección de Trabajo, es decir, que aquellos datos y hechos que el inspector/a refleje en las actas y documentación que elabore, gozan de la presunción legal de certeza. Algo muy relevante porque si por error, **falta de entendimiento de la situación** o explicación inadecuada de la misma, el acta refleja un dato u hecho incorrecto, y este sirve de base para una sanción, la empresa tiene muy difícil modificar ese hecho por vía administrativa o judicial.

2. Uno de los problemas más graves que puede tener una empresa en estos casos se plantea cuando la materia examinada finaliza en un informe del que la Inspección da traslado a la Fiscalía por la posible concurrencia de un delito. Algo que ocurre en supuestos como los accidentes de trabajo graves o en inspecciones que revelen deudas con la Seguridad Social por importe superior a 50.000 euros en un periodo de cuatro años. Por ello, en estas situaciones **la empresa debe mantener su obligación de colaborar**, pero, al mismo tiempo, no asumir responsabilidades que puedan perjudicar el derecho de defensa de sus directores y administradores en el posterior procedimiento penal que pueda seguirse contra ellos.

3. Otro consejo es **que no se facilite a la inspección más información que la que requiera** y la que converja para la defensa de los intereses de la empresa, sin caer en una actitud obstructiva. **Ser claro, transparente y atento en la interacción** con la Inspección es clave.

4. Con relación al factor sorpresa que suele caracterizar a estas actuaciones, **es muy útil tener un pequeño "protocolo"**, aunque sea informal, **que establezca cómo actuar en caso de que la Inspección se presente en la compañía sin previo aviso**. Tener previsto a quién hay que avisar dentro de una empresa cuando se persone el inspector y quien debería mantener la interlocución con el funcionario, evitando contradicciones que puedan hacer desconfiar al inspector. La empresa debe estar representada por alguien que tenga indicaciones y conocimientos para gestionarlo.

5. **Lo más adecuado es cooperar, ser proactivo en la explicación y exposición de la situación** y, de esa forma, intentar que el propio inspector o inspectora llegue a la conclusión de que la empresa ha actuado correctamente.

6. A partir de eso, si el diagnóstico es negativo, pero las posibilidades de sustentar el eventual incumplimiento son bajas, sería bueno plantearse una posible aceptación de la postura de la Inspección, **llegando a un acuerdo para cerrar el expediente de la manera más rápida**.

Source: https://loftonsc.com