

barricada de papel

Barricada de Papel nº19, Tercera Época.

14 de Diciembre de 2018

La Inspección de Trabajo contada desde dentro



Motivada por el descontento generalizado sobre el funcionamiento, lentitud de los procedimientos y resoluciones en general sobre las denuncias ante las inspecciones de trabajo en Andalucía, hemos realizado una búsqueda de alguien que nos pueda ilustrar sobre todos estos asuntos. Con el fin de tener las respuestas más sinceras y realistas posibles, hemos preferido mantener oculta la identidad de este jefe de equipo de inspectores de trabajo, al que agradecemos su colaboración con Barricada de Papel, Órgano de expresión de CGT Andalucía, Ceuta y Melilla.

Barricada: – ¿Cómo funciona la inspección de trabajo?

Inspector: – La inspección de trabajo es un servicio público. Funciona de oficio, por denuncia, por iniciativa propia o también por requerimiento de los tribunales. La misión de un inspector de trabajo ante todo, es hacer las comprobaciones de los hechos denunciados y realizar una resolución perfecta, respondiendo a todos los puntos de la denuncia y explicando las cuestiones que requieran explicación para argumentar las irregularidades detectadas y que corresponderán con el resultado de ese informe, bien haciendo requerimientos o levantando acta de infracción. Esto es así porque si después se recurre por las empresas y las actuaciones no están concretadas ni especificadas nos pueden tumbar los dictámenes. Nosotros, los inspectores somos autoridad pública y los subinspectores agentes de la autoridad y gozamos de la presunción de veracidad.

Barricada: – Hay resoluciones en las que no parece que hayan realizado las investigaciones que se denuncian, es más, en las actuaciones, se han limitado a preguntar a la empresa y con esa respuesta han cerrado el asunto sin tener en cuenta las solicitudes de los denunciantes tanto para ampliar información o para comparecer e intentar esclarecer los hechos.

Inspector: – Eso no es profesional. Yo siempre cito a la empresa y a quien denuncia, juntos o por separado, dependiendo de la situación. Hay gente que no tiene miedo y se reúne con la empresa sin problemas, pero no todo el mundo quiere o puede hacer eso. Pero claro en la inspección hay profesionales vocacionales y otros que no lo son tanto.

Barricada: – ¿Cuánto tiempo tiene a inspección para resolver?

Inspector: – Nueve meses para todos los procedimientos. Nueve meses desde el inicio de las actuaciones hasta la finalización del procedimiento. Después vienen los tribunales y dicen que no, que la fecha es hasta la notificación del acta, quiere decir, que nosotros los inspectores pensamos que el tiempo es desde que recibimos la denuncia mediante una orden de servicio, hasta que resolvemos, emitimos nuestro informe. No hasta la notificación al denunciante, puesto que esos tiempos, no podemos controlarlos nosotros ya que dependen del servicio de administración de la Inspección e incluso de correos, y no lo controlamos. La ley dice muy clarito, que no es la notificación del acta sino la fecha del acta. Al igual que no deben pasar más de 5 meses entre actuación y actuación con la empresa. (Desde la citación a la comunicación del resultado de las labores investigadas no pudiendo ser el plazo superior a nueve meses).

Hay algunas situaciones especialmente complejas, que la ley contempla en la que el periodo puede ser ampliado hasta 18 meses.

Barricada: – ¿Cómo te organizas el trabajo?

Inspector: – De todas las actuaciones que tengo asignadas, voy haciendo un estadillo en el que voy recogiendo todas las empresas en las que tengo procedimientos en marcha, y al lado fecha de la última actuación o en su caso fecha de caducidad. Yo se que las empresas a las que he citado hoy tengo de máximo 5 meses para comunicar lo que he observado.

Yo tengo un porcentaje de levantamientos de actas muy alto, eso implica que tengo más trabajo. No quiero parecer presuntuoso, –comenta con rotundidad.



Barricada: – ¿Ese volumen de levantamientos de actas te beneficia económicamente de algún modo? ¿Te da un plus?

Inspector: – Eso es una leyenda urbana. Es muy sencillo. Nosotros funcionamos por actividad trimestral. No tenemos horario de trabajo fijo, ni flexible. No tenemos horas. Ahora, yo en cada trimestre tengo que tener una producción determinada, porque si no, me rebajan una parte de mi salario.

Y si estoy mucho tiempo sin hacer nada, me abrirían un expediente disciplinario o tendría que llegarme. Yo tengo que hacer unos puntos, que son visitas, actuaciones, etc... pero claro, no todas las intervenciones puntúan de la misma manera, porque si, por ejemplo, voy y hago una comprobación en una empresa que lo tiene todo correcto no es lo mismo que si tengo que levantar un acta, en la que por ejemplo tenga que explicar una cesión ilegal de trabajadores. No es lo mismo una actuación de 20 minutos a una que te pueda llevar una semana de trabajo.

Yo tengo ahora un acta con la que llevo más de 187 páginas escritas, donde recojo testimonio de trabajadores, fundamentos, como funciona la empresa, etc. Bien al final del trimestre, tienes que rendir una serie de puntos que da una productividad determinada, como cualquier otro cuerpo de la administración. Hay unos conceptos retributivos que son fijos, sueldo base, antigüedad (trienios), complemento específico y complemento de destino, como cualquier funcionario del estado y el 5º que es de la productividad que depende de lo que hayas trabajado.

Barricada: – ¿Pero qué significa producción en la Inspección de trabajo?

Inspector: – La producción es lo que se realiza, actas, informes, visitas... Resolver asuntos. Tú resuelves una actuación y esa actuación está tasada.

Barricada – ¿Cómo se tasa?

Inspector: – Hay muchos criterios. La tasación está muy definida. Si se han convertido trabajadores a indefinido... si se ha recaudado por sanciones. Actas de liquidación. Hay una circular interna de productividad que define los puntos de cada uno de “nuestros productos”. Casi el 80 por ciento de las actuaciones que podemos realizar, están definidas. Lo que nos da seguridad jurídica.

Este mes he hecho un acta de liquidación de más de 200.000 Euros. Eso son 3 o 4 puntos de productividad. Si coges varios trabajadores sin dar de alta va a tener tantos puntos... si coges más, tiene mayor puntuación, cuanto más mejor porque esa es nuestra producción. Nuestra producción es detectar fraudes.

Barricada: – Parece entonces que asuntos de salud laboral y otros temas no tienen puntos, ¿no?



Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

Inspector: – Si lo tienen. Lo mismo ¡claro! Depende de la actuación que tú hagas. Aunque no es lo mismo si levantas un acta de infracción, que si no la levantas. En este aspecto las segundas visitas para comprobación del cumplimiento de los requerimientos están muy bien puntuadas. Pero que quede claro, que no es un porcentaje de lo que con tus actuaciones recauda la Administración. Porque si me hubieran dado solo el 0,1 por ciento de todas las recaudaciones que ha hecho la administración derivada de mis actuaciones sería rico. ¡Vamos que tendría a dos inspectores subcontratados para que me hicieran mi trabajo!— comenta bromeando. —Esa leyenda urbana es falsa. No recuerdo exactamente

en mi caso cuánto es el máximo de productividad, pero creo que mensualmente puede rondar sobre los 700 euros y pertenezco al cuerpo A1 de la administración. ¡Vaya! que no estoy aquí porque me haya tocado el cupón.

Estuve tres años y medio estudiando, preparándome la oposición y tuve que asimilar 342 temas distintos.



Barricada: – Ya que hablamos de cantidades, ¿Cuánto cobra un inspector de trabajo?

Inspector: – Ganamos lo mismo ahora que lo que ganábamos en el 2007. Pero no me quejo. Sobre los 3.000 euros, pero porque tengo varios trienios. Uno que acaba de entrar, puede cobrar unos 2.500 o 2.600 Euros aproximadamente.

Barricada: – ¿Qué mejoras introducirías para hacer más eficaz la inspección?

Inspector: – Podríamos estar aquí hasta mañana– contesta frotándose las manos

Barricada: – Algunos puntos importantes.

Inspector: – Más colaboración de la administración. Por ejemplo, no nos llegan las sentencias. No nos llegan las actas de conciliación en el que pueda haber acuerdos de contenido económico para la Seguridad Social. Eso debiera llegar de oficio. Debería existir la figura de un enlace entre el poder judicial y la inspección de trabajo en cada provincia que informara de los asuntos judiciales que se resuelven y tienen afectación en materia de seguridad social. No están cruzados los datos entre el poder judicial y la inspección de trabajo. Algo que ahora mismo parece utópico, pero sería una gran herramienta para la labor inspectora y para la recaudación por parte de la seguridad social. Por ejemplo siempre se resume en lo mismo. Medios materiales y medios humanos para que la inspección de trabajo pueda cumplir con el servicio público que tiene encomendado. En España faltan muchos inspectores de trabajo ante el amplio espacio de competencias que tenemos atribuidas y la escasez actual de inspectores.

El sistema de Inspección de Trabajo español, no tiene nada que ver con el resto de sistemas inspectores europeos. Aquí tiene más competencias.

En otros países, por ejemplo, en Inglaterra, solo tiene atribuciones en materia de salario, vacaciones y poco más. En Francia, por ejemplo en materia de prevención. Esto tiene que ver con la historia en si misma de la creación de la Inspección en España.

La Inspección de Trabajo española nació en el 1906 aproximadamente por el instituto de reformas sociales y la ley de accidentes de trabajo de 1900, ahí empiezan los primeros inspectores. Antes había un sistema de seguros sociales aislado y no de seguridad social como lo conocemos hoy y algo de prevención, luego llega la dictadura, en la que con la no presencia de sindicatos de clase, estando solo el sindicato vertical, que era totalmente intervencionista, no había convenios colectivos, las únicas normas que había eran las ordenanzas laborales impuestas por decreto.

Durante el régimen se usaba a los inspectores como mediadores en los conflictos laborales que empezaron a surgir en los años 60 y 70. Por supuesto de una manera con subterfugios y tal... venimos de una tradición intervencionista, porque por aquellos entonces no había huelgas en España, había paros y claro.

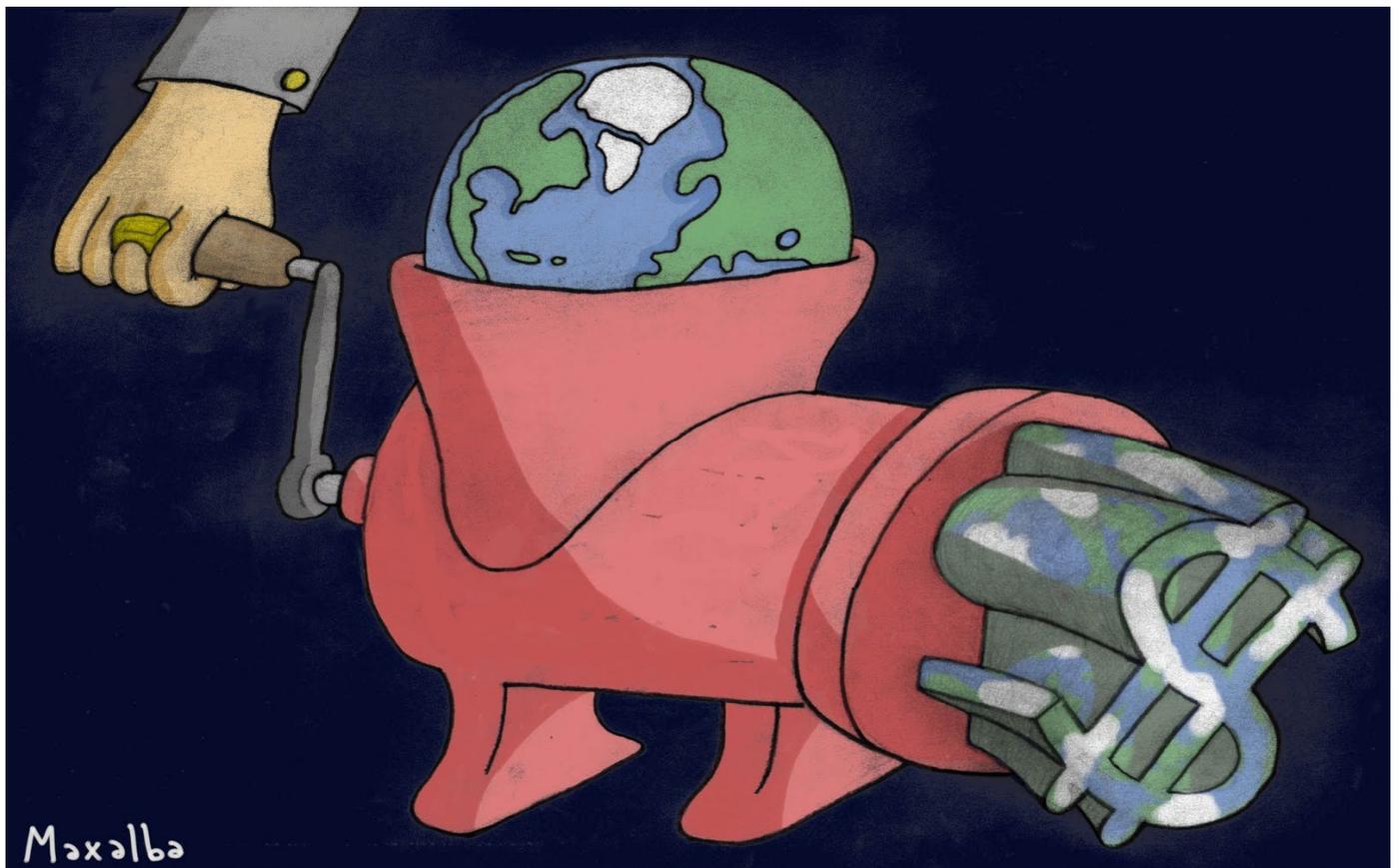
Bueno pues llega la Constitución, y la ley vigente de trabajo era de 1961, la reforma de esa ley se produce en el año 1997. Esa nueva ley, reforma lo que había pero no revoluciona el sistema de Inspección. Lo que hace es ampliar competencias.

En otros países ha funcionado de otra manera porque vienen de otra tradición. Muchas de las cosas que nosotros hacemos aquí por vía administrativa en otros países se hacen por vía judicial y no pasa nada. En Francia, en Alemania, etc. los problemas laborales se resuelven en tribunales y la intervención de la administración es mínima.

La inspección está siendo utilizada políticamente como elemento de aportación de estadística para intentar justificar que funciona magníficamente, pero los que sabemos cómo funciona y lo que pasa en la inspección somos los inspectores de trabajo. Ahora que hacen falta medios materiales y humanos, no te quepa la menor duda. Y Sobre todo materiales para facilitar la labor inspectora.

Barricada: – ¿Cuales son las competencias de un Inspector de trabajo?

Inspector: – Muy sencillo. Mis competencias están en la LISOS (Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social). Todo lo que no esté ahí, no voy a poderlo sancionar. Si no puedo sancionar, no puedo requerir. Si eso no está tipificado como sanción, tengo competencia pero al no estar tipificado como infracción, mi competencia es inútil.





Barricada: – ¿Qué recursos tenéis para realizar una gestión eficaz?

Inspector: – En muchas cuestiones no reguladas, usamos la prevención de riesgos laborales como herramienta para poder dar consistencia a algunas reclamaciones que recibimos, porque son muy subjetivas y no tengo carga de la prueba. Yo tengo que probarlo y ponerlo todo por escrito. No basta con la denuncia. La denuncia no hace prueba. Hay que ir al lugar y comprobarlo.

Por ejemplo, me llegan denuncias de que no se han cubierto puestos de trabajo en casos de incapacidad temporal, entonces hay que estudiar cada caso. Porque hay ocasiones donde la empresa puede repartir las funciones del puesto de trabajo, entonces no sería ilegal. Hay otras variables, como por ejemplo si tuviera a una persona exhausta aguantando el trabajo de dos personas, o que hace más horas de trabajo que las que les corresponde...hay que ver cada caso concreto, pero claro, tenemos muchas limitaciones. Podemos ir a la empresa y estaremos allí un rato, pero no podemos ocupar todo el día en poder comprobar la situación que se da y se denuncia. Así que en muchas ocasiones analizamos la situación en materia de prevención para poder actuar por esa vía.

Barricada: – ¿Qué pasa con las licitaciones del sector público, con las empresas concesionarias que no cumplen con los requerimientos de la inspección porque dicen que los edificios son de la Junta de Andalucía, por ejemplo?

Inspector: – Las Administraciones no pueden ser sancionadas, a lo sumo, podemos requerirles.

Barricada: – ¿Qué opinión tienes sobre las denuncias que te llegan planteadas por CGT?

Inspector: – Pues la mayoría de las veces suelen ser asuntos muy complicados, con conflictos muy arraigados. Diciéndolo coloquialmente, unos marronzos donde hay que esforzarse mucho. Muchas veces vienen ya conflictos muy embrutecidos...que entiendo os llegan y tenéis que defenderlos con los medios a vuestro alcance. Pero a veces se plantean cosas que es a donde quiero llegar, a las que nosotros no podemos dar solución, muy subjetivas en las que no tengo carga de la prueba, cualquier cosa que yo ponga por escrito tengo que poder probarla. La denuncia es eso, denuncia, hay que ir al sitio y comprobarlo, si no se me aporta documentación que avale la misma y solo se dicen indicios, la misión es muy difícil. Cada caso concreto que se denuncia tiene sus particularidades, es muy difícil que concurren circunstancias idénticas en dos denuncias, a no ser que afecten a trabajadores/as de la misma empresa y en el mismo espacio de tiempo.

Barricada: – ¿Que consideras que podemos hacer cuando tras requerimientos previos y acta de infracción después, una empresa se niega a cumplir con la legalidad, prefiriendo en el mejor de los casos el abono de la sanción?

Inspector: – Pues si la empresa no se aviene a solucionarlo y se le levanta acta de infracción es lo más que podemos hacer.

Barricada: – ¿Y ya está?

Inspector: – Si la empresa no cumple aun a pesar de ser sancionada mediante acta de infracción, cuando esta gane firmeza se puede volver a denunciar por reincidencia en los incumplimientos y volvemos a actuar de igual modo, pero sancionando en cuantía superior por ese modo de actuar continuado levantando acta de infracción con reincidencia, es lo más que desde la Inspección podemos hacer, no estamos facultados como los jueces, por ejemplo, para poner multas diarias por incumplimientos, esto es algo que también diferencia a nuestro sistema de Inspección con el de otros países del entorno.

Barricada: – ¿Cómo podemos saber cuándo ha ganado firmeza un acta de infracción si se nos impide tener acceso a esa información?

Inspector: – La ley dice que los denunciante no sois interesados como parte en el proceso administrativo sancionador, ante la falta de esa información podéis volver a denunciar y se os contestaría si ha ganado firmeza o no para volver a actuar en función de ello. La denuncia habría que reiterarla una vez se haya hecho una estimación del tiempo transcurrido previendo que exista resolución administrativa o incluso judicial, a los recursos planteados por la empresa.

Los inspectores estamos sometidos al principio de jerarquía como funcionarios públicos y al existir instrucciones expresas por parte de la autoridad central de la Inspección mediante sus criterios internos y por lo previsto en ley de procedimiento administrativo, no podemos dar esa información a los Sindicatos o denunciante por no ser considerados como parte interesada, llevándose el procedimiento solo con la empresa afectada.



La única excepción que existe en la ley para que pueda ser informado con más amplitud el denunciante, sobre las resoluciones a los recursos planteados por las empresas al respecto de las actuaciones de la Inspección, se da en el caso de accidente de trabajo, aun cuando tampoco es parte en el procedimiento.

Normalmente los accidentes de trabajo terminan en acta de infracción y recargo en las prestaciones por falta de medidas en materia de salud e higiene en el trabajo, el cumulo de obligaciones en la ley de prevención de riesgos laborales es brutal, luego hay un artículo 14 y 15 que te obligan a todo siendo muy genéricos, aunque tampoco podemos exigir a las empresas cumplir medidas para las que los medios técnicos están por inventar.

Barricada: – ¿Ante esto que consideramos desamparo legal por no ser informados del resultado final de las denuncias que hemos presentado nosotros, estamos planteando desde CGT, realizar una queja ante el Defensor del Pueblo, como ves esta opción?

Inspector: – Me parece adecuado que intentéis esa vía, mi experiencia dice que vuestro grado de concienciación con este asunto es muy superior a la del resto de organizaciones, es un derecho que ampara a cualquier ciudadano recurrir a las instituciones para que se dé solución a las lagunas que puede presentar la ley, diferente es que luego se os dé la razón, porque también están las otras partes en los procesos, que tienen algo que decir al respecto.

Barricada: – Sobre el trabajo ante pantallas de visualización de datos se están generando múltiples problemas de salud, en muchos casos esta afectando a la vista de los empleados y empleadas, porque cuesta tanto a la Inspección reconocer el derecho a sufragar las lentes correctoras?

Inspector: – El trabajo ante PVD está regulado por Real Decreto que complementa a la Ley de Prevención, lo razonable es que los programas informáticos tengan un tamaño de letra adecuado, las pantallas sean orientables y adaptables en altura, pausas durante la jornada, etc. otra cuestión es el derecho de los trabajadores a los reconocimientos médicos periódicos donde se podrá determinar si el uso de ordenadores en el trabajo esta afectando a su salud ocular así como en las evaluaciones de riesgos y en el caso de que así se determine, la empresa de turno debería asumir el coste de las gafas derivado de la especial actividad ante pvd que se desarrolla en estas profesiones con constante labor ante pantallas de datos, como en el caso que comentas de los servicios de emergencias, donde se manejan varias a la vez y los equipos son propiedad de la Administración, pero siempre bajo informe de los servicios médicos. Por supuesto, considero que tenéis que lucharlo, pero estando como patrón mayor la Junta de Andalucía, la labor que os queda por delante es ardua.



Si se llega a encontrar nexo de causalidad de problemas oculares por el uso de pvd se estaría avanzando hacia el reconocimiento de enfermedad profesional y normalmente el hecho de trabajar en ambientes de oficina en comparación con otros en los que faltan las mínimas condiciones de seguridad y salud influyen decididamente para que se tienda a decir por la Inspección que son cuestiones nimias o poco importantes, siempre comparando con quienes están mucho peor, que ni siquiera tienen lo básico. En tu foro interno te planteas, tengo que atender esta denuncia que está legítimamente planteada pero habiendo situaciones tan graves lo primero es atender estas.



Barricada: – Te pido te pongas en la situación de una persona con un trabajo muy precario, sin medios económicos, que va a la Inspección a denunciar, ¿Qué recomendaciones le das?

Inspector: – Nosotros desarrollamos un instinto especial aunque al igual que otras profesiones nos vemos obligados a poner un caparazón para no imbuirte en cada una de las historias que te llegan, si no lo haces estas jodido, muchas de ellas te parten el alma, personas que por culpa de actuaciones miserables de gente sin escrúpulos quedan en exclusión social, pero nosotros no podemos asesorar, no podemos ejercer de asesores laborales, de graduados sociales o de sindicalistas, a lo más que podemos llegar es a instarles a acudir al servicio de orientación laboral o a presentar una denuncia contando lo mejor que sepa cual es la situación real y la Inspección lo va a investigar como con cualquier otra denuncia, pero habitualmente las personas que están tan indefensas están muy sometidas por su situación a los propios empleadores. Para el Inspector de Trabajo el empresario es también un ciudadano, como el que denuncia, y no puede otorgarles un trato distinto.

¿Que le digo yo a alguien en esta situación?, asesórese, acuda a la justicia gratuita, a un familiar o amigo que le oriente, recurra a un Sindicato de su elección.

Si un Sindicato como el vuestro pone un kiosco a la puerta de la Inspección de Trabajo, os aseguro que vais a tener trabajo para no aburrirlos.

Los funcionarios también somos trabajadores y cuando nuestra misión es tratar con público, de algún modo puedes parecer insensible a los problemas de cada una de las personas que debes atender y debes inmunizarte para no llevártelos a casa, también tenemos riesgos psicosociales. El calor social, la solidaridad, el amparo, ojala, ojala tuviésemos gente especializada en la Inspección de Trabajo que diera servicio de atender a personas en situaciones laborales limite, de exclusión o cosas similares, pero para eso hace falta dinero.

Barricada: – ¿Crees que hay mucha diferencia entre los Inspectores con reconocida experiencia laboral y larga trayectoria profesional con quienes han accedido a la profesión en los últimos años? Nuestra experiencia nos dice que sí.

Inspector: – Tengo ya treinta años de profesión y seguro que la experiencia cuenta para afrontar las diferentes cuestiones que te llegan. Cualquiera de nosotros, sin distinción, nos regimos por el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) y una de nuestras obligaciones es atender y estar al servicio del ciudadano/a que recurre a los servicios públicos de la Administración, como la Inspección de Trabajo, y tratarles con

absoluto respeto, pero claro, cada usuario verá con un prisma distinto la atención que se le dispensa en función de múltiples factores que se pueden dar.

Con la multitud de expedientes que cada uno de nosotros tenemos, es imposible prestar todo el tiempo que cualquier denunciante desearía para su asunto, que para él es el más importante. Yo no puedo centrarme en un solo asunto y aparcar los demás, cuando considero que estoy suficientemente instruido al respecto de una denuncia debo pasar a otra cuestión y no todo el mundo es capaz de comprender eso. Como en todo hay excepciones y en función de la complejidad unos temas con una visita de diez minutos es suficiente y en otros se necesitan horas, es cuestión de valoración de cada inspector y de cada caso.

Yo si tengo claro, que si se me ha asignado una denuncia, voy a trabajarla y la voy a responder en los plazos que me da la ley. Es cierto que la experiencia te dice cuando lees una denuncia cual puede ser el resultado final pero eso no quita que hagas bien las cosas, depende mucho del redactado de la misma el que intuyas la resolución, por ejemplo se nota cuando una denuncia es copia de una demanda judicial, en ese momento ya sabes que no vas a poder actuar hasta que no haya sentencia y la respuesta, porque la ley así lo contempla. Es cierto también que muchas veces aun existiendo demanda se plantean las denuncias ante Inspección para interrumpir prescripciones de las posibles cuotas de cotización que emanen de la sentencia.

Barricada: – Al respecto de esto último tenemos experiencias en las que tras sentencia favorable a los trabajadores por vulneración de derechos fundamentales o por otras cuestiones, se nos ha dicho de la Inspección que no se actúa porque ya existe sentencia.

Inspector: – Me parece un disparate y no lo comparto en absoluto, eso no es permisible, habría que mirar el caso o los casos, pero esas cuestiones son malas praxis profesionales. Una sentencia por acoso, por atentar contra la libertad sindical... Si se acude a posteriori a la Inspección debe proceder a sancionar o justificar en la resolución, que conforme a la LISOS la condena judicial de que se trate no está recogida como infracción, en caso contrario esa mala praxis profesional es merecedora de una queja ante la superioridad.

Lo que si te garantizo es que ante una sentencia firme en la que se declara vulneración de derechos fundamentales hay que sancionar excepto si hubiese prescrito, una prescripción de una infracción muy grave creo recordar que son tres años desde que se cometió, y nada tiene que ver para que se levante acta de infracción que en la sentencia se haya condenado a la empresa a abonar una indemnización.

Barricada: –¿Es habitual la aportación a la Inspección de Trabajo de sentencias por los afectados/as tras los procesos judiciales?



Inspector: – Como he comentado antes no existe esa conexión colaborativa entre el poder judicial y la Inspección, aunque es habitual que cuando se trata de recargos en prestaciones, cotizaciones, etc. las propias personas afectadas a través de sus asesores lo traigan para que se regularicen las distintas situaciones, pero no llegan todas, cuestión que obviamente beneficia a las empresas infractoras

Barricada: – ¿Antes has referido lo de presentar queja por mala praxis, como habría que realizarla?.

Inspector: – Es un proceso sencillo, el/la Secretario/a de la Inspección Provincial de que se trate tiene los formularios que pueden serle requeridos y plasmar en ellos la cuestión que provoca la queja, indicando con claridad el asunto, referencias, etc.

Barricada: – ¿Las quejas normalmente se tienen en cuenta?

Inspector: – Las quejas se atienden siempre, diferente es que la respuesta sea del agrado de quien las presenta, normalmente las respuestas habituales son No Procede, Si procede, se va a corregir, se va a re-
visar, etc.

Barricada: – Habría muchas más cuestiones que nos gustaría preguntar pero lo vamos a dejar aquí. Muchas gracias por mostrarnos la parte de la inspección que no todos conocemos.

Inspector: – A vosotros.



Desde mi ventana al mundo

La Inspección de Trabajo, el servicio público que debe servir y no boicotear a los ciudadanos

Cuando trabajas en una empresa que deliberadamente atenta contra tus derechos y durante tiempo ves como te los aplasta, llegas a una conclusión... que para frenar esa práctica y hacer a esa empresa recapacitar en sus malas artes, debes ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral. Buscar el amparo que frene esa situación de abuso e irrespetuoso trato.

La primera vez que fui a la inspección de trabajo, para denunciar unos hechos graves en la empresa donde trabajo, me quedé bastante sorprendida de su funcionamiento y poca cercanía hacia los denunciados.

La administrativa te trataba como si te hiciera un favor y sus respuestas estaban medidas para no facilitar ninguna información que pudieran ayudar a entender cómo funciona el sistema inspector. Me embargó una sensación de terrible frialdad. Había tenido la convicción... de que poner en conocimiento de la autoridad laboral las irregularidades y atropellos, sobre todo de personas afectadas, vulnerables, que por su especial situación no podían defenderse por sí mismas, era un hecho heroico de alguna manera, pero no fue así. Las dudas y preguntas no eran resueltas por las personas que daban curso a las denuncias y se percibía un ánimo contrario a facilitar información.

La espera se hizo tediosa, porque hasta que desde la inspección dieron señales de vida, habían pasado varios meses. Así que a fuerza de ensayo y error... aprendí que hay que ser constante y no desanimarse. Que hay buenos y malos profesionales.

Que hay que presentar pruebas y dar el trabajo mascado al máximo posible, para que quien realiza la labor inspectora, no busque la forma de tomar la salida más fácil y se salga como se suele decir vulgarmente por la tangente. Insistir, persistir y resistir porque si estás afectada por algún tipo de abuso laboral o incumplimiento de las normas básicas (estatuto de los trabajadores, convenio colectivo, etc, la única manera de combatirla es oponerse con las herramientas legales a tu alcance y tener claro que si la labor inspectora no se corresponde con los hechos denunciados, hay que poner una queja en la Inspección de Trabajo correspondiente, no aceptar resoluciones vacías que solo quieren ahuyentarnos de usar este servicio público, contribuyendo con ello a mantener la precariedad y alimentar el conformismo de esta explotación laboral sin precedentes.



Carolina Garrido

Contacta con nosotros

Barricadadepapel@cgtandalucia.org

Equipo Técnico:

Dirección: Carolina Garrido

Maquetación: Ramón Sanz

