



Guía práctica laboral | España

Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social



Guía práctica para el trabajador



Juan Ignacio Ortiz de Urbina

DeUrbina
ABOGADOS



Conoce tus derechos
Defiende tu trabajo con información clara y actualizada.



Procedimientos paso a paso
Todo lo que necesitas saber para presentar tu denuncia.



Seguridad jurídica
Basado en la normativa vigente en España.



Información clara, práctica y efectiva para el trabajador



Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

GUÍA PRÁCTICA PARA EL TRABAJADOR

Denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)



Guía específica para el ordenamiento jurídico español



Normativa de referencia: RDL 2/2015 (ET) | RDL 5/2000 (LISOS) | Ley 31/1995 (LPRL) | Ley 36/2011 (LJS)



AVISO IMPORTANTE

Esta guía tiene carácter informativo y está actualizada con la normativa laboral española vigente. No constituye asesoramiento jurídico individualizado. Para situaciones concretas, consulte con un abogado laboralista colegiado o acuda a los servicios jurídicos de CCOO, UGT u otro sindicato.



1.1 Funciones principales de la ITSS

1. Vigilar el cumplimiento de las leyes laborales y de la Seguridad Social.
2. Asesorar e informar a empresas y trabajadores sobre sus derechos y obligaciones (función técnica).
3. Mediar, arbitrar y conciliar en conflictos laborales individuales y colectivos.
4. Sancionar a las empresas infractoras mediante el levantamiento de actas de infracción.
5. Practicar actas de liquidación de cuotas a la Seguridad Social no ingresadas.
6. Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando exista riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores (art. 44 LPRL).
7. Remitir los hechos al Ministerio Fiscal cuando puedan ser constitutivos de delito (art. 3 LISOS).



1. ¿Qué es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)?

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) es el organismo de la Administración General del Estado encargado de vigilar el cumplimiento de la normativa laboral, de seguridad social, prevención de riesgos laborales, empleo y migraciones en España. Se regula por la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La ITSS tiene dependencia funcional del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aunque en las Comunidades Autónomas con competencias transferidas (como Cataluña, País Vasco o Galicia) puede integrarse en el organismo autonómico equivalente.



1.2 Sede Electrónica y contacto

1. Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo: <https://sede.mites.gob.es>
2. Presentación de denuncias en línea: disponible con certificado digital FNMT, DNI electrónico o sistema Cl@ve.
3. Directorio de oficinas provinciales de la ITSS: accesible desde la web del Ministerio de Trabajo.
4. Información general: 901 25 00 00 (Ministerio de Trabajo) o 901 50 20 50 (Seguridad Social).



NOTA SOBRE CCAA CON COMPETENCIAS TRANSFERIDAS

En Comunidades Autónomas como Cataluña (Inspecció de Treball de Catalunya), País Vasco (Inspección de Trabajo del Gobierno Vasco) o Galicia, las competencias en materia de relaciones laborales pueden estar transferidas. En estos casos, la denuncia se presenta ante el organismo autonómico correspondiente, aunque los procedimientos y garantías son equivalentes.



2. ¿Cuándo puedo presentar una denuncia en España?

Puedes denunciar cualquier incumplimiento de la normativa laboral española. El catálogo de infracciones está tipificado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (LISOS). A continuación se detallan las causas más habituales por bloques:



2.1 Contrato de trabajo y condiciones laborales (arts. 6 y 7 LISOS)

1. No formalizar el contrato por escrito cuando la ley o el convenio lo exijan (art. 6.1 LISOS — infracción leve).
2. No entregar al trabajador copia del contrato en el plazo de 10 días desde su celebración (art. 8.4 ET).
3. Fraude en la modalidad contractual: usar contratos temporales (obra, eventual, interinidad) para cubrir necesidades permanentes de la empresa (art. 7.2 LISOS — infracción grave).
4. No comunicar el contrato al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en el plazo de 10 días hábiles (art. 6.1 LISOS).
5. Modificación sustancial de condiciones de trabajo sin seguir el procedimiento del art. 41 ET (infracción grave).
6. No entregar el finiquito o la liquidación en el momento del cese o en el plazo pactado.
7. Cesión ilegal de trabajadores entre empresas al margen de la normativa de ETTs (art. 8.2 LISOS — infracción muy grave).



2.2 Jornada laboral y descansos (arts. 34-38 ET y art. 7 LISOS)

1. Superar la jornada máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual (art. 34.1 ET).
2. Realizar horas extraordinarias en número superior a 80 anuales (art. 35.2 ET) o no retribuir las o compensarlas con descanso.
3. Incumplir la obligación de registro diario de jornada, vigente desde el 12 de mayo de 2019 (art. 34.9 ET, introducido por RDL 8/2019). El registro debe incluir hora de inicio y fin de la jornada y conservarse durante 4 años.
4. No respetar el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas (art. 34.3 ET).
5. No conceder el descanso semanal mínimo: 1,5 días ininterrumpidos con carácter general (art. 37.1 ET).
6. No respetar el descanso mínimo de 15 minutos cuando la jornada diaria supere 6 horas (art. 34.4 ET).
7. Vulnerar derechos de conciliación: reducción de jornada por cuidado de hijos, lactancia, permisos retribuidos del art. 37 ET, etc.



2.3 Salario y retribución (arts. 26-29 ET y art. 7 LISOS)

1. Abonar un salario inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fijado anualmente por el Gobierno mediante Real Decreto.
2. Retribuir por debajo del salario mínimo establecido en el convenio colectivo aplicable.
3. No entregar recibo de salario (nómina) mensualmente o entregarlo de forma que no refleje la retribución real (art. 29.1 ET).
4. Retrasos reiterados en el pago del salario: cuando los atrasos superen 3 meses el trabajador puede extinguir el contrato con derecho a indemnización de 20 días por año (art. 50.1.b ET).
5. Descuentos en nómina no autorizados expresamente por el trabajador o no previstos legalmente.
6. No abonar pagas extraordinarias en los términos del convenio o del contrato (art. 31 ET: mínimo 2 pagas extraordinarias al año).
7. Pago en negro: retribución no declarada a la Seguridad Social ni en el IRPF.





2.4 Seguridad Social y cotización (arts. 20-22 LISOS)

- Alta tardía en la Seguridad Social:** el alta debe solicitarse antes del inicio de la actividad laboral (art. 100 LGSS).
- Cotización por base inferior a la real (infracotización):** la base de cotización debe coincidir con la retribución efectivamente percibida.
- No ingresar en la TGSS las cuotas descontadas al trabajador:** constituye un ilícito administrativo y puede ser delito fiscal si supera 50.000 euros (art. 307 CP).
- Alta falsa o simulada (trabajador dado de alta sin relación laboral real):** práctica fraudulenta para obtener prestaciones indebidas.
- Falsos autónomos:** trabajadores formalmente dados de alta como autónomos (TRADE o RETA) cuando en realidad concurren las notas de laboralidad del art. 1.1 ET (dependencia, ajenidad, retribución, voluntariedad).



2.5 Prevención de riesgos laborales — Ley 31/1995 (LPRL) y arts. 11-13 LISOS

- No elaborar ni mantener actualizado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales (art. 16 LPRL).
- No realizar la Evaluación de Riesgos del puesto de trabajo o no actualizarla cuando las condiciones cambien.
- No proporcionar a los trabajadores los Equipos de Protección Individual (EPI) adecuados y homologados, o no comprobar su uso efectivo.
- No impartir formación específica en prevención de riesgos en el momento de la contratación y cuando cambien las condiciones del puesto.
- No realizar la vigilancia de la salud: reconocimientos médicos periódicos cuando sean obligatorios (art. 22 LPRL).
- No contar con Servicio de Prevención propio o ajeno concertado (arts. 30-32 LPRL).
- Incumplir las medidas de seguridad en el manejo de maquinaria, instalaciones eléctricas, trabajos en altura, sustancias peligrosas, etc.
- No notificar los accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales a la autoridad laboral en el plazo máximo de 24 horas (RD 1300/1995 y art. 23 LPRL).



2.6 Discriminación y derechos fundamentales (arts. 8 y 13 LISOS)

- Discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen racial o étnico, religión, discapacidad, edad, etc. (LO 3/2007 de Igualdad; LO 15/2022 de igualdad de trato).
- Acoso sexual o acoso por razón de sexo (art. 7 LO 3/2007):** conductas de naturaleza sexual no consentidas o comportamientos relacionados con el sexo que afecten a la dignidad del trabajador.
- Acoso laboral o mobbing:** conductas sistemáticas de hostigamiento que atenten contra la dignidad del trabajador y creen un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.
- Represalias o vulneración de la garantía de indemnidad:** despido o sanción de un trabajador por el ejercicio legítimo de acciones legales o administrativas (doctrina constitucional del TC desde STC 7/1993).
- Vulneración de la libertad sindical o del derecho de huelga (LO 11/1985, LOLS).**
- No elaborar e implantar un Plan de Igualdad cuando sea obligatorio (empresas de más de 50 trabajadores conforme a la LO 3/2007, modificada por RDL 6/2019).








2.7 Trabajo irregular y economía sumergida (arts. 22-23 LISOS)

- Emplear a trabajadores extranjeros sin la preceptiva autorización de trabajo (permiso de trabajo), conforme a la LO 4/2000 (LOEX) y el RD 557/2011 (Reglamento de Extranjería).
- Trabajo de menores: prohibición de trabajar a menores de 16 años (art. 6 ET); autorización del padre, madre o tutor y de la autoridad laboral para espectáculos públicos.
- Apertura de centros de trabajo sin comunicación previa a la autoridad laboral.



3. ¿Quién puede presentar la denuncia?

La ITSS admite denuncias de cualquier persona física o jurídica que tenga conocimiento de una infracción laboral. No es necesario ser la persona directamente perjudicada:

QUIÉN	DESCRIPCIÓN
 El propio trabajador	El afectado directo, ya sea en activo o extrabajador, siempre que la infracción no haya prescrito. No es necesario estar dado de alta en la empresa en el momento de denunciar.
 Representantes legales	Delegados de personal, miembros del comité de empresa o delegados sindicales, en defensa de derechos colectivos o de un trabajador en particular (art. 64 ET y LOLS).
 Organizaciones sindicales	CCOO, UGT u otros sindicatos, que pueden actuar tanto en defensa de sus afiliados como en interés colectivo. Tienen derecho a ser informados del resultado de las actuaciones.
 Terceros con interés legítimo	Familiares u otras personas con conocimiento directo de los hechos y que puedan acreditar un vínculo o interés legítimo con el asunto denunciado.
 De forma anónima	La ITSS admite denuncias anónimas, aunque la falta de identificación del denunciante puede limitar la capacidad de actuación inspectora y el seguimiento del expediente por parte del denunciante.

4. Documentación que debes reunir antes de denunciar

Una denuncia bien documentada multiplica las posibilidades de que la Inspección actúe. Recuerda: la ITSS puede requerir documentación adicional a la empresa, pero cuantas más pruebas aportes tú desde el inicio, más sólida será la actuación inspectora.



CONFIDENCIALIDAD GARANTIZADA POR LA LEY



El art. 17 de la Ley 23/2015 garantiza expresamente que la ITSS mantendrá siempre reservada la identidad del denunciante.

La empresa inspeccionada no tiene derecho a conocer el nombre del trabajador que presentó la denuncia.

No obstante, si el número de afectados es reducido, la empresa podría deducir la autoría. En estos casos, valora presentar la denuncia a través del sindicato.



4.1 Documentos básicos en cualquier denuncia

1. Copia del contrato de trabajo (o de todos los que hayas tenido). Si no te entregaron copia, indícalo expresamente en la denuncia.
2. DNI o NIE en vigor.
3. Informe de Vida Laboral actualizado: gratuito en la Sede Electrónica de la Seguridad Social (www.seg-social.es) o en la app ImportaSS.
4. Últimas nóminas o recibos de salario (mínimo los últimos 6 meses, o todos los disponibles si la irregularidad es anterior).
5. Justificantes de pago: extractos bancarios que reflejen las transferencias salariales recibidas.
6. Correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, Telegram u otras comunicaciones relevantes (haz capturas de pantalla con fecha y hora visibles y guárdalas).
7. Nombre, CIF y domicilio del centro de trabajo y domicilio social de la empresa.

4.2 Documentación específica por tipo de infracción



Impago de salarios o irregularidades retributivas

1. Nóminas originales versus los importes realmente cobrados (extracto bancario).
2. Comunicaciones escritas reclamando el pago (burofax, correo electrónico, WhatsApp).
3. Copia de la papeleta de conciliación previa si ya se ha iniciado la vía judicial.



Exceso de jornada / horas extra no retribuidas / falta de registro de jornada

1. Registros de entrada y salida si tienes acceso a ellos (tarjetas de control, sistemas de fichaje, apps corporativas).
2. Correos electrónicos o mensajes enviados y recibidos fuera de la jornada pactada (acreditan que trabajabas en esos horarios).
3. Partes de trabajo firmados, hojas de ruta, albaranes con fecha y hora, partes de asistencia, etc.
4. Testimonio de compañeros que hayan compartido esa situación horaria.



Incumplimientos en materia de Seguridad Social (cotización, alta tardía)

1. Informe de Vida Laboral: acredita la fecha real de alta y las bases de cotización comunicadas a la TGSS.
2. Nóminas que reflejen descuentos de cuotas del trabajador no ingresados a la Seguridad Social.
3. Cualquier documento que acredite que la relación laboral comenzó antes de la fecha de alta oficial (contrato, mensajes, nóminas anteriores, etc.).



Prevención de riesgos laborales

1. Fotografías o vídeos de las condiciones inseguras del puesto o del centro de trabajo (con metadatos de fecha y hora si es posible).
2. Partes de accidente de trabajo (AT) o enfermedades profesionales (EP).
3. Informes médicos del INSS o de la Mutua colaboradora de la Seguridad Social.
4. Comunicaciones internas alertando de los riesgos (correos, formularios de sugerencias, actos de reuniones del Comité de Seguridad y Salud).



Acoso laboral o sexual (art. 7 LO 3/2007; art. 48 LO 3/2007)

1. Diario de incidentes: anota fecha, hora, lugar, hechos ocurridos, testigos presentes y cómo te afectó.
2. Correos, mensajes, notas o grabaciones que documenten las conductas de acoso (respeta la normativa sobre grabaciones).
3. Partes de baja por contingencia común relacionados con el impacto en tu salud (ansiedad, depresión, estrés laboral).
4. Testimonio de compañeros que hayan presenciado los hechos o sufrido situaciones similares.



Falso autónomo (art. 1.1 ET y criterios del TS)

1. Contratos mercantiles o de prestación de servicios firmados con la empresa.
2. Facturas emitidas durante la relación.
3. Pruebas de subordinación y dependencia: horario fijo impuesto, uso de medios de la empresa (ordenador, vehículo, uniforme), exclusividad, comunicaciones en que la empresa te da instrucciones directas sobre cómo realizar el trabajo.



CONSEJO CLAVE

Nunca entregues los documentos originales a la ITSS: entrega siempre copias compulsadas o simples y conserva los originales. Organiza la documentación en orden cronológico. Haz copias de seguridad digitales en la nube (Google Drive, Dropbox, etc.) accesibles solo para ti. Si los documentos están en soporte electrónico, realiza capturas de pantalla con la fecha visible.



5. Procedimiento paso a paso para presentar la denuncia ante la ITSS

El procedimiento puede iniciarse presencialmente en la oficina de la ITSS de la provincia donde se ubique el centro de trabajo, o de forma telemática a través de la Sede Electrónica del Ministerio.

1 PASO 1: Identifica la infracción y reúne las pruebas

- Determina qué norma laboral española está incumpliendo la empresa (ET, LISOS, LPRL, convenio colectivo aplicable).
- Reúne toda la documentación descrita en el apartado anterior.
- Anota los datos identificativos de la empresa: denominación social, CIF, domicilio social y dirección exacta del centro de trabajo.
- Consulta con CCOO, UGT u otro sindicato, o con un abogado laboralista colegiado, para valorar la solidez de tu caso antes de denunciar.

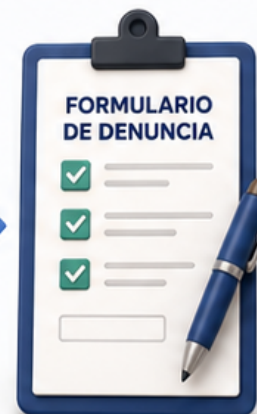


2 PASO 2: Elige la vía de presentación



- **VÍA TELEMÁTICA** (recomendada): Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo — <https://sede.mites.gob.es> — con certificado digital FNMT, DNI electrónico o CI@ve Permanente. Permite hacer seguimiento del expediente en línea.
- **VÍA PRESENCIAL**: Acude a la oficina de la ITSS de la provincia donde se ubica el centro de trabajo. Es recomendable pedir cita previa en la web del Ministerio.
- **VÍA CORREO CERTIFICADO**: Se admite el envío postal con acuse de recibo, aunque se recomienda confirmar telefónicamente su recepción.

3 PASO 3: Rellena el formulario oficial de denuncia



- Usa el modelo oficial disponible en la Sede Electrónica o en las oficinas de la ITSS.
- Incluye: tus datos de identificación (si no es anónima), datos completos de la empresa, descripción detallada y cronológica de los hechos, artículos del ET, LISOS, LPRL o convenio que crees infringidos (no es obligatorio pero ayuda), y lista de documentos aportados.
- Si deseas que tu identidad quede reservada, márcalo expresamente en el formulario (art. 17 Ley 23/2015).
- Indica si has iniciado ya reclamaciones previas: papeleta de conciliación ante el SMAC, demanda en el Juzgado de lo Social, denuncia penal, etc.

4 PASO 4: Registra la denuncia y guarda el justificante

- Entrega el formulario junto con copias de toda la documentación.
- Solicita siempre el sello de registro de entrada con fecha y número de expediente. Sin ese sello, no tienes acreditación de haberla presentado.
- En la vía telemática, descarga y guarda el justificante PDF generado automáticamente por la Sede Electrónica.
- Conserva una copia de todo lo presentado durante al menos 5 años.



5 PASO 5: Actuación inspectora



- La ITSS analiza la denuncia y decide si hay indicios suficientes para iniciar una investigación.
- El inspector puede personarse en el centro de trabajo sin previo aviso a la empresa (visita de inspección).
- Puede requerir documentación a la empresa: contratos, nóminas, registros de jornada, TC2, TC1, libros de matrícula, etc.
- Puedes ser citado como testigo o para ampliar información en las dependencias de la ITSS.
- El inspector puede solicitar colaboración de la Policía o de la Guardia Civil si la empresa obstaculiza la inspección.

6 PASO 6: Resultado de la actuación inspectora



- **INFRACCIÓN CONSTATADA**: El inspector levanta Acta de Infracción (y/o Acta de Liquidación de Cuotas si hay deuda de Seguridad Social). La empresa dispone de 15 días hábiles para formular alegaciones.
- **SIN INFRACCIÓN**: Se archivan las actuaciones mediante resolución motivada y se te notifica si eres denunciante identificado.
- **ADVERTENCIA**: En infracciones leves sin perjuicio grave, el inspector puede optar por requerir a la empresa para que subsane la irregularidad sin llegar a levantar acta.
- **REMISIÓN AL FISCAL**: Si los hechos pueden ser constitutivos de delito (art. 3 LISOS y art. 311 y ss. CP), el inspector los pone en conocimiento de la Fiscalía.

6. ¿Qué medidas puede adoptar la ITSS?

Una vez realizadas las actuaciones, el inspector dispone de las siguientes potestades según la Ley 23/2015 y el RDL 5/2000 (LISOS):



6.1 Medidas preventivas y de requerimiento

1. Advertir y requerir a la empresa para que corrija las irregularidades en un plazo determinado, sin llegar a iniciar el expediente sancionador (en infracciones leves apreciadas por primera vez o cuando el incumplimiento sea susceptible de subsanación inmediata).
2. Requerir la adecuación de las instalaciones, equipos o procedimientos de trabajo a las normas de seguridad y salud.



6.3 Actas de liquidación de cuotas

1. Si la ITSS detecta deuda con la Seguridad Social (alta tardía, infracotización, cuotas no ingresadas), puede practicar liquidaciones de cuotas con los recargos e intereses correspondientes previstos en la LGSS.



6.4 Paralización de trabajos (art. 44 LPRL)

1. El inspector puede ordenar la paralización inmediata y total o parcial de los trabajos cuando aprecie riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores. Esta medida es ejecutiva desde el momento de su adopción.



6.5 Inicio de procedimiento penal (art. 3 LISOS y arts. 311-318 CP)

El Código Penal tipifica como delitos las siguientes conductas relacionadas con el trabajo:

1. Imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social lesionando derechos fundamentales (art. 311 CP): pena de prisión de 6 meses a 6 años y multa.
2. Tráfico ilegal de mano de obra y cesión ilegal de trabajadores (art. 312 CP).
3. Empleo de extranjeros sin permiso de trabajo (art. 312.2 CP).
4. Trabajo de menores (art. 311 CP): pena de prisión de 6 meses a 6 años.
5. Delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo con resultado de riesgo grave para la vida o integridad (art. 316 CP): pena de prisión de 6 meses a 3 años y multa.
6. Delito de acoso laboral (art. 173.1 CP): pena de prisión de 6 meses a 2 años.



6.2 Sanciones económicas (LISOS – RDL 5/2000)

Las cuantías de las sanciones en materia laboral y de Seguridad Social se escalan en tres grados (mínimo, medio y máximo) para cada nivel de infracción:

NIVEL	GRADO MÍNIMO	GRADO MEDIO	GRADO MÁXIMO
Leves	70 - 150 €	151 - 370 €	371 - 750 €
Graves	751 - 1.500 €	1.501 - 3.750 €	3.751 - 7.500 €
Muy graves	7.501 - 30.000 €	30.001 - 120.005 €	120.006 - 225.018 €

En materia de prevención de riesgos laborales (arts. 11-13 LISOS), las cuantías son significativamente superiores:

NIVEL (PRL)	GRADO MÍNIMO	GRADO MEDIO	GRADO MÁXIMO
Leves	40 - 405 €	406 - 815 €	816 - 2.045 €
Graves	2.046 - 8.195 €	8.196 - 20.490 €	20.491 - 40.985 €
Muy graves	40.986 - 163.955 €	163.956 - 409.890 €	409.891 - 819.780 €

Fuente: RDL 5/2000 (LISOS), arts. 6-13 y 39-40. Los importes pueden revisarse anualmente.

7. Plazos clave en el ordenamiento laboral español

CONCEPTO	PLAZO Y NORMA
 Impugnación de despido (demanda judicial)	20 días hábiles desde la fecha de efectos del despido (art. 59.3 ET y art. 103 LJS). Es improrrogable.
 Reclamación de salarios impagados	1 año desde que debió abonarse cada mensualidad (art. 59.1 ET). Acción ante el Juzgado de lo Social.
 Rescisión contractual por impago reiterado	Cuando el empresario lleve más de 3 meses sin pagar, el trabajador puede resolver el contrato con indemnización de 20 días/año (art. 50.1.b ET).
 Prescripción de infracciones leves	1 año desde la comisión (art. 4.1 LISOS).
 Prescripción de infracciones graves	3 años desde la comisión (art. 4.1 LISOS).
 Prescripción de infracciones muy graves	5 años desde la comisión (art. 4.1 LISOS).
 Papeleta de conciliación previa al juicio	Debe presentarse antes de la demanda judicial. Suspende el plazo de caducidad de la acción mientras se tramita (art. 65 LJS).
 Alegaciones empresa al acta de infracción	15 días hábiles desde la notificación del acta (RD 928/1998 y Ley 23/2015).
 Resolución del expediente sancionador	6 meses desde la notificación del acta; transcurrido sin resolución expresa, se produce caducidad del expediente (art. 20 bis LISOS).
 Recurso de alzada contra resolución sancionadora	1 mes desde la notificación de la resolución (art. 122 Ley 39/2015, LPAC).
 Reclamación de prestación por desempleo (SEPE)	El plazo para solicitar la prestación por desempleo es de 15 días hábiles desde el inicio de la situación legal de desempleo. No debe confundirse con la denuncia ante la ITSS.
 Notificación accidente grave/mortal a autoridad laboral	24 horas desde que se produzca (art. 23.3 LPRL y RD 1300/1995). La empresa es quien debe notificar; si no lo hace, constituye infracción grave.



**ATENCIÓN:
LOS PLAZOS DE CADUCIDAD
SON IMPRORROGABLES**

El plazo de 20 días hábiles para impugnar un despido es de caducidad, no de prescripción. Esto significa que no se interrumpe ni suspende (salvo presentación de papeleta de conciliación). Una vez transcurrido, el derecho se extingue definitivamente.

**Si has sido despedido,
actúa de inmediato.**



8. Preguntas frecuentes (FAQ)



¿Pueden despedirme por denunciar?



El despido como represalia por presentar una denuncia ante la ITSS constituye una vulneración de la garantía de indemnidad, reconocida por el Tribunal Constitucional desde la STC 7/1993. Este despido debe ser declarado NULO (no solo improcedente) por el Juzgado de lo Social, lo que conlleva la readmisión obligatoria del trabajador y el abono de los salarios de tramitación. Para ello, debes interponer demanda de despido en los 20 días hábiles siguientes, alegando expresamente la nulidad.



¿Tiene algún coste presentar la denuncia?



No. La presentación de denuncias ante la ITSS es completamente gratuita. No existe tasa administrativa alguna. Tampoco es necesario contar con abogado ni procurador para este trámite, aunque es recomendable el asesoramiento previo.



¿Puedo denunciar si ya no trabajo en la empresa?



Sí. Puedes presentar la denuncia aunque la relación laboral haya terminado, siempre que los hechos no hayan prescrito. Ten en cuenta los plazos del art. 4 LISOS (1, 3 o 5 años según la gravedad) y el plazo de 1 año del art. 59 ET para reclamar salarios ante el Juzgado.



¿La ITSS me obligará a cobrar lo que me deben?



No. La ITSS es un organismo administrativo, no judicial, y no tiene competencia para condenar a la empresa a pagar cantidades dinerarias al trabajador. Para recuperar salarios adeudados, indemnizaciones o prestaciones, debes presentar demanda ante el Juzgado de lo Social, previamente conciliado ante el SMAC autonómico (o CMAC en el ámbito estatal).



¿Cuánto tarda en resolverse?



Los plazos son variables según la carga de trabajo de la oficina provincial. En situaciones de riesgo grave e inminente, la actuación puede ser inmediata. En el resto de casos, la inspección suele producirse entre 1 y 4 meses. El expediente sancionador completo puede extenderse hasta 6 meses (plazo legal de caducidad, art. 20 bis LISOS), aunque en la práctica puede alargarse si la empresa recurre.



¿Qué hago si la ITSS archiva mi denuncia?



Puedes presentar un recurso de alzada ante el Director Territorial de la ITSS en el plazo de 1 mes (art. 122 Ley 39/2015 LPAC). Paralelamente, y con independencia del resultado de la inspección, puedes ejercitar las acciones judiciales ante el Juzgado de lo Social. Ambas vías son compatibles.



¿Qué es el SMAC y para qué sirve?



El Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), denominado también UMAC o equivalente autonómico, es el organismo ante el que debes presentar la papeleta de conciliación laboral previa obligatoria antes de interponer una demanda ante el Juzgado de lo Social (art. 63 LJS). Este trámite suspende el plazo de caducidad mientras se tramita. Si en el acto de conciliación no hay acuerdo, puedes presentar la demanda judicial.



¿Puedo estar en situación de ERTE y denunciar?



Sí. Si consideras que el ERTE se ha aplicado de forma fraudulenta (sin causas reales, sin seguir el procedimiento del art. 47 ET, sin informar al SEPE, etc.), puedes presentar denuncia ante la ITSS. Además, puedes impugnar colectiva o individualmente el ERTE ante el Juzgado de lo Social.

9. Alternativas y vías complementarias a la denuncia ante la ITSS

La denuncia ante la ITSS no excluye el ejercicio simultáneo o sucesivo de otras vías. En muchas ocasiones, combinarlas es la estrategia más eficaz:

9.1 Papeleta de conciliación ante el SMAC / UMAC autonómico



Trámite previo obligatorio antes de presentar demanda ante el Juzgado de lo Social (art. 63 LJS), salvo en los supuestos exceptuados (despido colectivo, ERE, ERTE, proceso de conflicto colectivo, etc.). La presentación de la papeleta interrumpe el plazo de caducidad de la acción judicial.

9.2 Demanda ante el Juzgado de lo Social



Es la única vía para obtener una condena que obligue a la empresa a pagar las cantidades adeudadas, a readmitir al trabajador en caso de despido nulo, o a reconocer la laboralidad de una relación formalmente autónoma. Los Juzgados de lo Social son la jurisdicción especializada en materia laboral en España (Ley 36/2011, LJS).

9.3 Reclamación ante la TGSS



Si el problema principal es la falta de alta o la infracotización, puedes reclamar directamente ante la Tesorería General de la Seguridad Social (www.seg-social.es), que tiene competencias propias para practicar liquidaciones de cuotas. Puedes hacerlo por sede electrónica o presencialmente en la Administración de la TGSS de tu provincia.

9.4 Denuncia penal



Para las conductas tipificadas como delito en el Código Penal (arts. 311-318 CP), puedes presentar denuncia penal directamente ante el Juzgado de Instrucción, ante el Ministerio Fiscal o ante la Policía/Guardia Civil. Esta vía es compatible con la denuncia inspectora y, en caso de delito, tiene prioridad procesal.

9.5 Servicios jurídicos sindicales



Los sindicatos mayoritarios CCOO (www.ccoo.es) y UGT (www.ugt.es) disponen de gabinetes jurídicos que ofrecen asesoramiento gratuito, habitualmente también a no afiliados en una primera consulta. Pueden redactar la denuncia, acompañarte en el proceso e incluso actuar como representantes procesales.

9.6 Turno de Oficio Laboral



Si no dispones de recursos económicos para costear un abogado, puedes solicitar el Turno de Oficio especializado en materia laboral ante el Colegio de Abogados de tu provincia. Si se reconoce el derecho a la Asistencia Jurídica Gratuita (Ley 1/1996), el Estado asumirá los honorarios del abogado y del procurador.

9.7 Defensor del Pueblo



Si consideras que la actuación de la ITSS ha sido deficiente o injustificada, puedes presentar queja ante el Defensor del Pueblo (www.defensordelpueblo.es), que puede supervisar la actuación de la Administración. No tiene competencia para anular resoluciones, pero sí para formular recomendaciones.

10. Consejos finales y errores que debes evitar



LO QUE DEBES HACER

- 1. Actuar sin demora:** los plazos de caducidad (especialmente los 20 días hábiles del despido) son improrrogables.
- 2. Documentar todo desde el primer momento,** incluso antes de saber si vas a denunciar.
- 3. Guardar copias de seguridad digitales** fuera del control de la empresa (nunca solo en el ordenador o teléfono de la empresa).
- 4. Ser preciso, objetivo y cronológico** en la descripción de los hechos; evita calificaciones jurídicas innecesarias o lenguaje emocional.
- 5. Solicitar siempre justificación de registro** (sello de entrada o justificante PDF telemático).
- 6. Consultar el convenio colectivo aplicable:** muchas infracciones solo pueden determinarse cotejando el ET con el convenio sectorial o de empresa.
- 7. Consultar con un profesional si el caso es complejo:** la estrategia de actuación (ITSS, judicial, penal) puede variar según las circunstancias.



LO QUE DEBES EVITAR

- 1. No firmes documentos de renuncia de derechos** sin consultar con un abogado, aunque la empresa te presione o te diga que es un trámite rutinario.
- 2. No amenaces con denunciar** antes de hacerlo: la empresa puede anticiparse destruyendo pruebas o tomando medidas.
- 3. No confundas** la denuncia ante la ITSS (vía administrativa-sancionadora) con la demanda ante el Juzgado de lo Social (vía judicial para reclamar cantidades).
- 4. No presentes la denuncia sin documentación:** una denuncia sin pruebas tiene pocas posibilidades de generar una actuación inspectora efectiva.
- 5. No esperes a que la situación mejore sola:** los plazos corren aunque no actúes.
- 6. No confundas el SMAC** (conciliación previa) con la ITSS (inspección laboral): son organismos distintos con finalidades diferentes.
- 7. No uses redes o WhatsApp** u otros medios no profesionales relevantes con fecha y hora visibles.



RECUERDA

Tus derechos laborales están reconocidos en la Constitución Española (art. 35), en el Estatuto de los Trabajadores y en los Convenios de la OIT ratificados por España. Ejercerlos no es un privilegio: es una obligación contigo mismo y con el conjunto de los trabajadores. Una denuncia bien fundada no solo puede resolver tu problema, sino también proteger a todos los compañeros que se encuentran en la misma situación.



11. Normativa española de referencia

NORMA	CONTENIDO
RDL 2/2015 – Estatuto de los Trabajadores (ET)	Norma básica que regula derechos y obligaciones laborales: contrato, jornada, salario, despido, vacaciones, etc.
RDL 5/2000 – LISOS	Tipifica las infracciones del orden social y fija las cuantías de sanciones administrativas.
Ley 31/1995 – LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Regula las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo.
RD 39/1997 – Reglamento de Servicios de Prevención	Desarrolla la LPRL: evalúa los riesgos, determina recursos preventivos, vigilancia de la salud, formación, investigación, etc.
Ley 23/2015 – Ley Ordenadora de la ITSS	Regula la organización, funciones, competencias y procedimientos de actuación de la Inspección de Trabajo.
Ley 36/2011 – Ley reguladora de la jurisdicción social	Regula el procedimiento en los Juzgados de lo Social: demandas, conciliaciones, recursos, etc.
LO 3/2007 – Ley de Igualdad Efectiva	Prohíbe la discriminación por razón de sexo y regula el acceso sexual y por razón de sexo en el empleo, la promoción y las condiciones de trabajo.
LO 15/1999 – Ley de Igualdad de Trato	Prohíbe la discriminación en el trabajo por motivos de nacimiento, raza o etnia, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género.
LO 1/1982 – LOIS	Organiza el derecho de sindicación. Regula los delegados de personal y comités sindicales en la empresa.
RD 1009/1995	Desarrolla la normativa sobre comités paritarios en mutuas, prestaciones asistenciales y colaboración en la ITSS.
Ley 19/2015 – LPMC	Ley de Medidas de Reforma del Sistema para la mejora administrativa aplicables a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
Art. 31-33 CP – Código Penal	Tipifica los delitos contra los derechos de los trabajadores, contra la seguridad social y contra los derechos de los trabajadores extranjeros.



12. Glosario de términos clave

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Acto de infracción	Documento que levanta el inspector de trabajo cuando constata una infracción laboral. Incluye la empresa infractora, la normativa vulnerada, la gravedad de los hechos y la propuesta de sanción.
Acto de liquidación	Documento con la cuantía de la sanción y los plazos de pago o alegaciones. Es dictado tras el acto de infracción y puede incluir recargos por pago fuera de plazo.
Conducta	Tipo de infracción según la acción u omisión del empleador que incumple la normativa (p. ej., no pagar horas extras, no registrar jornada).
Criterio Legal	El criterio que aplica la Inspección en función de la normativa (ET, LISOS, ITSS).
ET (Estatuto de los Trabajadores)	Ley 2/2015 que regula la relación laboral: derechos y obligaciones, jornada, salario, despido, etc.
Gerencia de Informática	Unidad de la Inspección de Trabajo que gestiona los sistemas y soporte tecnológico.
Hechos	Descripción objetiva de lo que ha sucedido. Base para valorar la infracción.
Inspección de la Seguridad Social	Área específica de la Inspección dedicada a verificar el cumplimiento de obligaciones con la Seguridad Social.
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: RDLeg 5/2000. Tipifica las infracciones y sanciones.
LITRL	Ley 14/1994 que regula la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y su organización.
Papeles de conciliación	Escritos que relacionan hechos, normas aplicadas y sanción propuesta. Se entregan a las partes antes del acto de liquidación.
Perjuicios	Daños o perjuicios sufridos por el trabajador o trabajadora como consecuencia de la conducta infractora.
SHE	Sistema de Información de Expedientes de la Inspección de Trabajo. Plataforma de gestión de expedientes.
SMI	Salario Mínimo Interprofesional. Retribución mínima legal que debe percibir cualquier trabajador en España.
SMAC / UMAC	Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Organismo de solución extrajudicial de conflictos laborales.
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social. Organismo encargado de la gestión de las cotizaciones.
TRADE	Sistema de Denuncias y Actuaciones. Plataforma interna de la ITSS para la gestión de denuncias y actuaciones inspectoras.
Vida Laboral	Certificado oficial emitido por la TGSS que recoge tu historial de cotización y períodos trabajados. Es gratuito.



13. Lista de verificación antes de presentar la denuncia

Usa esta lista para asegurarte de que has preparado correctamente tu denuncia ante la ITSS.

- He identificado la infracción concreta y la norma española que la regula (ET, LISOS, LPRL, convenio colectivo).
- Conozco los datos completos de la empresa: denominación social, CIF, domicilio social y dirección del centro de trabajo.
- Tengo copia del contrato de trabajo (o puedo justificar que no se me entregó copia).
- He obtenido mi Informe de Vida Laboral actualizado en la Sede de la Seguridad Social.
- He reunido las nóminas de los últimos meses (o de todo el período afectado).
- Tengo extractos bancarios que acreditan las transferencias salariales recibidas.
- He recopilado correos, capturas de WhatsApp u otras comunicaciones relevantes con fecha y hora visibles.
- He comprobado que los hechos no han prescrito (1, 3 o 5 años según la gravedad de la infracción — art. 4 LISOS).
- He verificado que el plazo de caducidad de 20 días hábiles para el despido, si procede, no ha transcurrido.
- He consultado el convenio colectivo aplicable para determinar si hay mejoras sobre el ET.
- He asesorado con un abogado laboralista, sindicato (CCOO/UGT) o el Turno de Oficio si el caso es complejo.
- He preparado una descripción cronológica, objetiva y precisa de los hechos.
- Tengo todas las copias de la documentación listas (nunca las originales).
- He decidido si presento la denuncia de forma presencial (oficina ITSS) o telemática (sede.mites.gob.es).
- He valorado si quiero solicitar la reserva de identidad (art. 17 Ley 23/2015).
- Conozco si debo también presentar papeleta de conciliación ante el SMAC si voy a reclamar cantidades.
- He evaluado si la conducta puede ser también constitutiva de delito y si debo interponer denuncia penal.



FIN DEL DOCUMENTO

Guía específica para el ordenamiento jurídico español | Versión Junio 2026

Normativa: ET (RDL 2/2015), LISOS (RDL 5/2000), LPRL (Ley 31/1995), LIS (Ley 36/2011), Ley 23/2015 ITSS

Documento informativo. No sustituye el asesoramiento jurídico personalizado.

