

CURSO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL CGT 2010

**I.- PLAN DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES**

**II.- RD COORDINACIÓN
EMPRESARIAL**

**III.- INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL**

**IV.- LEY DE INFRACCIONES Y
SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL
(LISOS)**

I.- PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL CGT 2.010

Normativa Básica:

I.- LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

(En adelante LPRL).

II.- REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN, REFORMADO POR EL REAL DECRETO 780/1998, DE 30 DE ABRIL.

(En adelante RSP).

III.- NORMAS REGLAMENTARIAS (RD 1997)

I.- CONTENIDO LPRL.

- .- Objeto, ámbito de aplicación y definiciones.**
- .- Principios básicos sobre la política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo**
- .- Derechos y obligaciones de los trabajadores**
- .- Servicios de Prevención.**
- .- Consulta y participación de los trabajadores.**
- .- Obligaciones de los fabricantes, importadores y suministros.**
- .- Responsabilidades y sanciones.**

II.- CONTENIDO RP.

- .- Integración de la actividad preventiva de la empresa y plan de prevención de riesgos laboral.**
- .- Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.**
- .- Modalidades de los servicios de prevención en la empresa.**
- .- Acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención ajenos a las empresas.**
- .- Auditorías.**
- .- Funciones y niveles de cualificación.**
- .- Colaboración de los servicios de prevención con el sistema nacional de salud.**

EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Herramienta a través de la cual se integra la **actividad preventiva de la empresa** en su sistema general de gestión, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

Documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, autoridades sanitarias y representantes de los trabajadores.

La documentación del plan de prevención establecida legalmente es obligatoria, pero no es sinónimo de efectividad.

CONTENIDO:

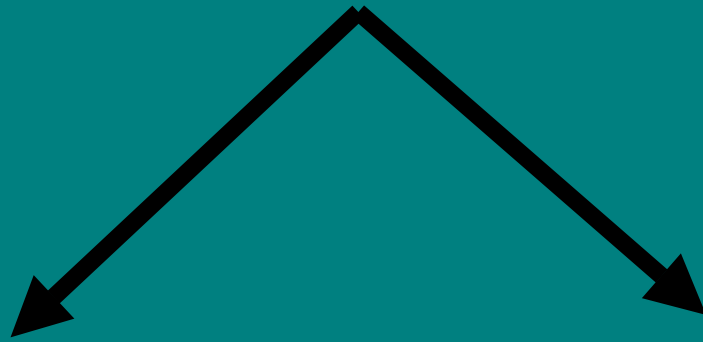
- **Identificación de la empresa, actividad productiva, número y características de los centros de trabajo. Número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.**
- **Estructura organizativa de la empresa, identificando las responsabilidades y funciones que asume cada uno de los niveles jerárquicos y los correspondientes cauces de comunicación entre ellos en relación a la prevención de riesgos laborales.**
- **Organización de la producción con los diferentes procesos técnicos y sistemas de organización de la empresa.**

EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CONTENIDO:

- **Organización preventiva en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.**
- **La política, objetivos y metas a corto, medio y largo plazo que pretenda la empresa en cada materia, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que se vayan a disponer.**

PLAN DE PREVENCIÓN



**EVALUACIÓN DE
RIESGOS**

**PLANIFICACIÓN
DE LA ACTIVIDAD
PREVENTIVA**

EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES (Art. 16 LPRL y art. 3 RSP)

DEFINICIÓN: proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no han podido evitarse en virtud de la evaluación inicial, obteniendo la información necesaria para que le empresa pueda tomar las medidas adecuadas.

CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN: la evaluación tendrá en cuenta lo siguiente.

- Naturaleza de la actividad.
- Condiciones de trabajo
- Características de los puestos de trabajo existentes.
- Características de los trabajadores.
- Elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo
- Normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL CGT 2.010

EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS PARA LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES (Art. 16 LPRL y art. 3 RSP)

PROCEDIMIENTO: (Art. 5 RSP)

- Recabar **INFORMACIÓN** sobre las condiciones de trabajo que puedan afectar a la seguridad.
- **DETERMINACIÓN DE LOS ELEMENTOS PELIGROSOS** y a la identificación de los trabajadores expuestos a los mismos.
- **VALORACIÓN DEL RIESGO** existente según medios técnicos o consensuados con los trabajadores. (Normativa específica)
- **CONCLUSIÓN:** oportunidad de tomar **MEDIDAS** para evitar, reducir o eliminar el riesgo.

REVISIÓN

- Cuando así lo determine la normativa específica.
- Puestos de trabajo en donde se detecten daños a la salud a los trabajadores o cuando las medidas son inadecuadas.
- Deterioro de los elementos que integran el proceso productivo.

DOCUMENTACIÓN (Art. 23 LPRL)

- Plan de evaluación.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo incluyendo los controles periódicos.
- Planificación de la actividad preventiva, medidas de prevención a adoptar y material de protección.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.

DOCUMENTACIÓN

.- RELACIÓN DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES que hayan causado al trabajador una (artículo 33.1 LPRL)

.- COMUNICACIÓN DE MANERA INDIVIDUALIZADA A LA AUTORIDAD LABORAL a través de los siguiente procedimientos electrónicos:

Programa Delta (OM TAS/2926/2002):

- .- Parte de accidente de trabajo.
- .- Relación de accidentes de trabajo sin baja médica
- .- Relación de altas o fallecimientos de accidentados.

Programa Cepross (OM TAS/1/2007)

- .- Enfermedades profesionales.

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA (Art. 16 LPRL y Art.8 RSP)

DEFINICIÓN: Planificación de aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos

CARACTERÍSTICAS:

- ✓ Objetivos y finalidades del Plan
- ✓ Establecimiento plazos de ejecución para cada actividad preventiva.
- ✓ Designación de los responsables
- ✓ Determinación de los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- ✓ Empresa debe asegurar la efectividad del plan realizando un seguimiento continuo del mismo.
- ✓ Necesidad de modificación de las medidas cuando sean oportunas
- ✓ Investigación por parte de la empresa cuando se produzca algún accidente.
- ✓ Formación de los trabajadores

PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA (Art. 15 LPRL)

- ✓ Evitar los riesgos
- ✓ Evaluar los riesgos que no se pueden evitar
- ✓ Combatir los riesgos en su origen
- ✓ Adaptar el trabajo (puesto de trabajo, equipos, monotonía etc) a la persona.
- ✓ Tener en cuenta la técnica.
- ✓ Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- ✓ Planificar la prevención.
- ✓ Adoptar medidas de protección colectivas frente a las individuales.

ESPECIALIDADES PREVENTIVAS

Seguridad en el Trabajo:

Conjunto de técnicas y procedimientos cuyo objeto es eliminar o disminuir los riesgos que pueden llegar a provocar la aparición de accidentes de trabajo. (evaluación, accidentes, planes de emergencia etc)

Higiene en el Trabajo:

Disciplina que trata de identificar, evaluar y controlar los riesgos ocasionados por la presencia de contaminantes tanto de tipo físico, como químico o biológico. (A. Físicos: ruido, vibraciones, iluminación. A. Químicos: polvo, amianto, humos de soldadura etc. A. Biológicos).

Ergonomía y Psicología:

Disciplina dirigida a la prevención de las posibles consecuencias que pueda ocasionar la carga física y mental.

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

- 1.- ASUNCIÓN POR PARTE DEL EMPRESARIO
- 2.- DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES
- 3.- SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO
- 4.- SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

SERVICIOS DE PREVENCIÓN

1.- ASUNCIÓN POR PARTE DEL EMPRESARIO Art. 11 RSP.

- Empresa < 6 trabajadores
- Actividades excluidas en el Anexo I
- Que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Capacidad y conocimientos adecuados.

2.- DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES. Art. 12 RSP.

- Empresa < 500 trabajadores excepto aquellas empresas cuya plantilla se encuentre entre 250 y 500 trabajadores y desarrollen alguna actividad del anexo I del RSP.
- No es obligatorio la designación de trabajadores cuando:
 - .- Lo haya asumido el empresario.
 - .- Se haya recurrido a un servicio de prevención ajeno o propio.

3.- SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO. Art. 14 RSP.

- Empresa > 500 trabajadores
- Empresa entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I del RSP.
- Decisión de la autoridad laboral con informe de la Inspección excepto que se adopte un servicio de prevención ajeno.

4.- SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO. Art. 16 RSP.

- Cuando la designación de trabajadores no sea suficiente y no se den los requisitos para servicio de prevención propio.
- Empresa que haya adoptado servicio de prevención ajeno en virtud de decisión de la autoridad laboral.
- Asunción de la vigilancia de la salud a través de servicio de prevención propio.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

1.-DERECHO del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

(ART. 14 LPRL)¶

1.- DEBER del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales

(ART. 14 LPRL)¶

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

- Entender e incorporar la actividad preventiva como otro ámbito más de la actividad empresarial.
- Evaluación de los riesgos, así como adaptarse a las modificaciones sobrevenidas que de esos riesgos se produzcan.
- Organización de los recursos.
- Planificación de las actividades de prevención.
- Vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as.
- Información, consulta y participación de los trabajadores/as, así como la formación de éstos.
- Señalización de los lugares de trabajo.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO

- Adopción de las medidas necesarias para evitar o reducir riesgos en los lugares de trabajo.
- Tener a disposición de la ITSS y de los técnicos habilitados de prevención de las CCAA, el **Libro de Visitas** en cada centro de trabajo (Resolución de la DGITSS de 11 de abril de 2.006).
- Investigar los daños producidos en el centro de trabajo.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS RIESGOS LABORALES

DERECHO DE INFORMACIÓN (Art. 18 LPRL)

- Riesgos a nivel de la empresa como de puesto de trabajo.
- Medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos previstos.
- Medidas de emergencia.

DERECHO DE CONSULTA (Art. 33 LPRL)

Sobre las siguiente materias:

- Planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
- Organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención, incluida la designación del servicio de prevención.
- Trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

COMPETENCIAS

Art. 35 Y 36 LPRL

- Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva
- Promover la ejecución de la normativa de prevención por parte de los trabajadores.
- Derecho de consulta citado anteriormente.
- Ejercer funciones de vigilancia y control.

EN AQUELLAS EMPRESAS QUE NO
TENGAN COMITÉ DE SEGURIDAD Y
SALUD, LOS DELEGADOS DE
PREVENCIÓN ASUMIRÁN SUS
FACULTADES

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL CGT 2.010

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

FACULTADES:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a las visitas del Inspección de Trabajo al centro de trabajo.
- Acceso a la información y documentación relativa al plan de prevención (artículo 18 y 23 de la Ley)
- Ser informados de los daños producidos en la salud de los trabajadores pudiendo presentarse en el lugar de los hechos aún fuera de su jornada
- Recibir del empresario las informaciones procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de prevención.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección
- Riesgo grave e inminente. (Art. 4.4 y 21 LPRL)

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Art. 38 LPRL

DEFINICIÓN

Órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

CONSTITUCIÓN

Empresas > 50 trabajadores

REUNIONES

- Frecuencia: trimestral y siempre que lo solicite alguna de las representaciones.
- Participarán con voz pero sin voto los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención no incluidos en su composición.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

COMPETENCIAS

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención en la empresa.

FACULTADES

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos llevando a cabo las oportunas visitas.
- Conocer cuantos documentos e informes o documentos sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como los procedentes del servicio de prevención.
- Conocer y evaluar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer la memoria y programación anual de servicios de prevención

COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PREVENCIÓN.

**Art. 24 LPRL desarrollado por RD
171/2004, de 30 de enero, en materia de
coordinación de actividades empresariales.**

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo. DEBER DE COOPERACIÓN.

.- DEBERÁN INFORMARSE RECÍPROCAMENTE SOBRE LOS RIESGOS ESPECÍFICOS QUE PUEDAN AFECTAR A LA SALUD.

.- Información previa al comienzo de la actividad.

.- Será por escrito cuando los riesgos sean calificados como graves o muy graves.

.- Información de la existencia de toda situación de emergencia.

Establecimiento por parte de la empresa de los medios de coordinación para garantizar el deber de cooperación.

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo del que **UN EMPRESARIO ES TITULAR.**

MEDIDAS que debe adoptar el EMPRESARIO TITULAR.

- Deber de cooperación.
- Obligación específica del titular de **INFORMAR Y DAR INSTRUCCIONES** al resto de empresas sobre los riesgos, las medidas preventivas y de emergencia al resto de empresas.
- Información previa al comienzo de la actividad.
- Será por escrito cuando los riesgos sean calificados como graves o muy graves.
Información de la existencia de toda situación de emergencia.

Establecimiento por parte de la empresa de los medios de coordinación para garantizar el deber de cooperación.

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo del que **UN EMPRESARIO ES TITULAR.**

MEDIDAS que debe adoptar los EMPRESARIOS CONCURRENTES

- Tener en cuenta la información del titular de la empresa para incluirlo en la planificación de la prevención.
- Llevar a cabo las instrucciones recibidas
- Deber de de comunicar a los trabajadores las informaciones e instrucciones previamente citadas

Establecimiento por parte de la empresa de los medios de coordinación para garantizar el deber de cooperación.

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo cuando existe un **EMPRESARIO PRINCIPAL**

DEBER DE VIGILANCIA DEL EMPRESARIO PRINCIPAL

- Deber de cooperación, información e instrucción sobre las empresas contratistas.
- **DEBER DE VIGILANCIA DEL EMPRESARIO PRINCIPAL.**
- Antes del inicio de la actividad **VERIFICAR LA EXISTENCIA DEL PLAN DE PREVENCIÓN** así como acreditar que se ha llevado a cabo frente a los trabajadores el **DERECHO DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.**

Establecimiento por parte de la empresa de los medios de coordinación para garantizar el deber de cooperación.

MEDIOS DE COORDINACIÓN.

Relación no exhaustiva de medios de coordinación.

- Intercambio de información y comunicaciones entre empresas.
- Reuniones periódicas.
- Reuniones conjuntas entre Comités de seguridad y salud, o empresarios.
- Impartición de instrucciones.
- Presencia de los recursos preventivos.
- **Designación de una o más personas encargadas de coordinación de las actividades preventivas.**

COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PREVENCIÓN

DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

- Serán informados cuando se celebre un contrato de prestación de obra y servicios.
- Los delegados de prevención de la empresa están facultados para:
 - .- Acompañar a los Inspectores de Trabajo.
 - .- Visitar el centro de trabajo y contactar con el resto de delegados de prevención o representantes de los trabajadores
- Recabar al empresario la adopción de medidas para la coordinación de actividades preventivas así como proponerlas al Comité de seguridad y salud.
- Dirigirse a las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

COORDINACIÓN EMPRESARIAL Y PREVENCIÓN

COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD.

- Los diferentes comités de las empresas concurrentes podrán acordar reuniones conjuntas u otras medidas de actuación coordinada cuando existan riesgos.

II.- INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL CGT 2.010

BREVES ANTECEDENTES **NORMATIVOS**

- **Primeras normas Inspección en España: 1906**
- **Ley 39/1962 de Ordenación de Inspección (Convenio OIT nº 81 y 129)**
- **Ley 42/1997, de Ordenación de la Inspección.**
- **RD 138/2000, Reglamento de la Inspección,**

ÁMBITO COMPETENCIAL DE LA MATERIAL LABORAL

Artículo 149.1 Constitución Española.
El Estado tiene competencia
exclusiva sobre las siguientes materias

7^a Legislación laboral;
sin perjuicio de su
ejecución por los órganos
de las Comunidades
Autónomas

17^a Legislación Básica
y régimen económico
de la Seguridad Social,
sin perjuicio de la
ejecución de sus
servicios por las
Comunidades
Autónomas

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DEL
MINISTERIO DE TRABAJO E
INMIGRACIÓN, RESPONSABLE DEL
SERVICIO PÚBLICO DE CONTROL Y
VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO DE
LAS NORMAS DE ORDEN SOCIAL

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL CGT 2010

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

→ CONJUNTO DE PRINCIPIOS LEGALES, NORMAS, ÓRGANOS, FUNCIONARIOS Y MEDIOS MATERIALES QUE CONTRIBUYEN AL ADECUADO CUMPLIMIENTO DE LAS SIGUIENTES MATERIAS

- Normas laborales
- Prevención de riesgos laborales.
- Seguridad Social y protección social.
- Colocación.
- Empleo y protección por desempleo.
- Cooperativas.
- Migración y trabajo de extranjeros.
- Otras materias que les sean atribuidas.

ÁMBITO FUNCIONAL

VIGILANCIA Y EXIGENCIA DEL CUMPLI MIENTO

De las normas anteriormente mencionadas (legales, reglamentarias, convenios colectivos)

ASISTENCIA TÉCNICA

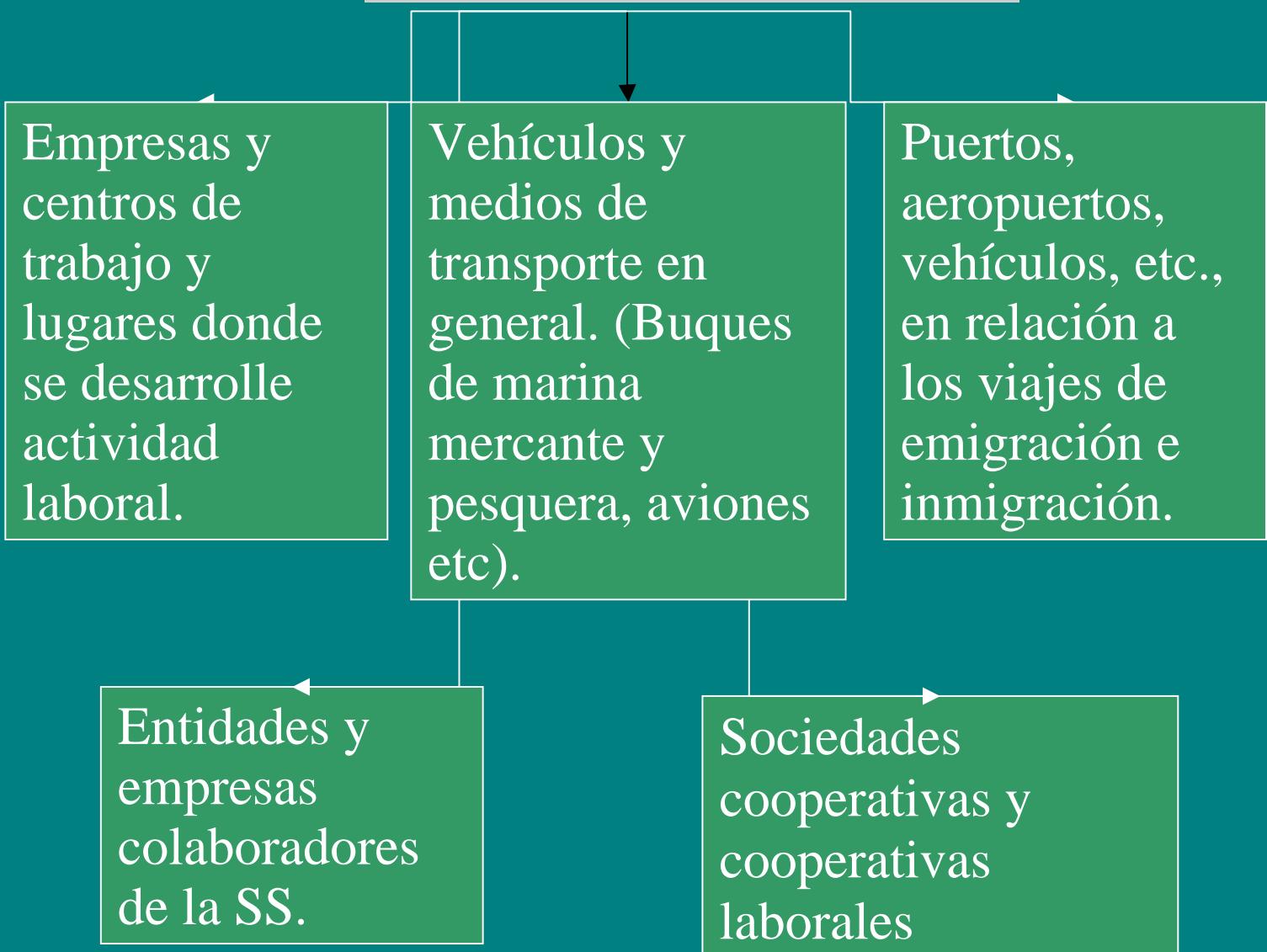
- Facilitar información técnica a empresarios y trabajadores
- Facilitar asistencia técnica a entidades y organismos de la SS, colaborar con otras entidades de las AAPP
- Emitir informes que les recaben órganos judiciales

ARBITRAJE, CONCILIA CIÓN Y MEDIACIÓN

Huelgas y conflictos colectivos.

ÁMBITO MATERIAL DE ACTUACIÓN

PERSONAS FÍSICAS Y JURÍDICAS,
PÚBLICAS O PRIVADAS,
COMUNIDADES DE BIENES, Y EN
LOS SIGUIENTES LUGARES



FUNCIONARIOS QUE INTEGRAN LA INSPECCIÓN

→ CUERPO
SUPERIOR DE
INSPECTORES
DE TRABAJO Y
SEGURIDAD
SOCIAL

→ CUERPO
SUBINSPECTO-
RES DE
TRABAJO Y
SEGURIDAD
SOCIAL

Las CCAA que hayan recibido el traspaso en materia de ejecución de la legislación laboral adoptarán las medidas necesarias para garantizar la colaboración en materia de inspección

FUNCIONARIOS QUE INTEGRAN LA INSPECCIÓN

→ COMUNIDADES AUTÓNOMAS

.- INSTITUTOS REGIONALES DE
SALUD LABORAL EN CADA
COMUNIDAD AUTÓNOMA.

.- TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DE
SALUD LABORAL EN CADA
COMUNIDAD AUTÓNOMA.

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO



¿TÉNICOS HABILITADOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE LAS CCAA?

HABILITACIÓN LEGAL

C.E, LIT, LPRL habilita legalmente para crear un cuerpo de funcionarios públicos que ejerzan labores técnicas en materia de prevención

CARÁCTERÍSTICAS

- ✓ **FUNCIONES:** De asesoramiento información, y comprobatorias en materia de prevención
- ✓ Capacidad de requerimiento
- ✓ Elevan informes a la Inspección para que éste último abra procedimiento sancionador
- ✓ Trabajan en coordinación con la Inspección

FACULTADES INSPECTORES

**LIBERTAD
DE
ENTRADA
SIN
PREVIO
AVISO**

OBLIGACIÓN

Comunicar la presencia al empresario

FACULTAD

Posibilidad de ser acompañado por trabajadores o sus representantes, peritos, técnicos etc.

LÍMITE: Domicilio

**ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO
DE LA NORMATIVA VIGENTE**

**PRACTICAR
DILIGEN-
CIAS DE
INVESTIGA-
CIÓN
EXAMEN O
PRUEBA**

REQUERIR INFORMACIÓN

**EXIGIR COMPARECENCIA DEL
EMPRESARIO Y
TRABAJADORES**

**EXAMINAR EN EL CENTRO DE
TRABAJO LA
DOCUMENTACIÓN Y LIBROS
DE EMPRESA.**

FACULTADES (Continuación)

TOMAR O SACAR MUESTRAS DE SUSTANCIAS Y MATERIALES UTILIZADOS, REALIZAR MEDICIONES, OBTENER FOTOGRAFÍAS, VÍDEOS ETC.

ESTABLECER MEDIDAS CAUTELARES PARA IMPEDIR LA DESTRUCCIÓN Y ALTERACIONES DE DOCUMENTOS

MEDIDAS

ADVERTIR Y REQUERIR en vez de sancionar siempre y cuando no causen ningún perjuicio al trabajador

REQUERIR LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS

✓ **REQUERIR AL EMPRESARIO LAS MODIFICACIONES** necesarias en las instalaciones en un plazo determinado

✓ **INSTAR AL CORRESPONDIENTE ORGANISMO LA SUSPENSIÓN EN LA PERCEPCIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES**

MEDIDAS

ORDENAR LA PARALIZACIÓN INMEDIATA DE TRABAJO o tareas en caso de que concurra un riesgo grave e inminente.

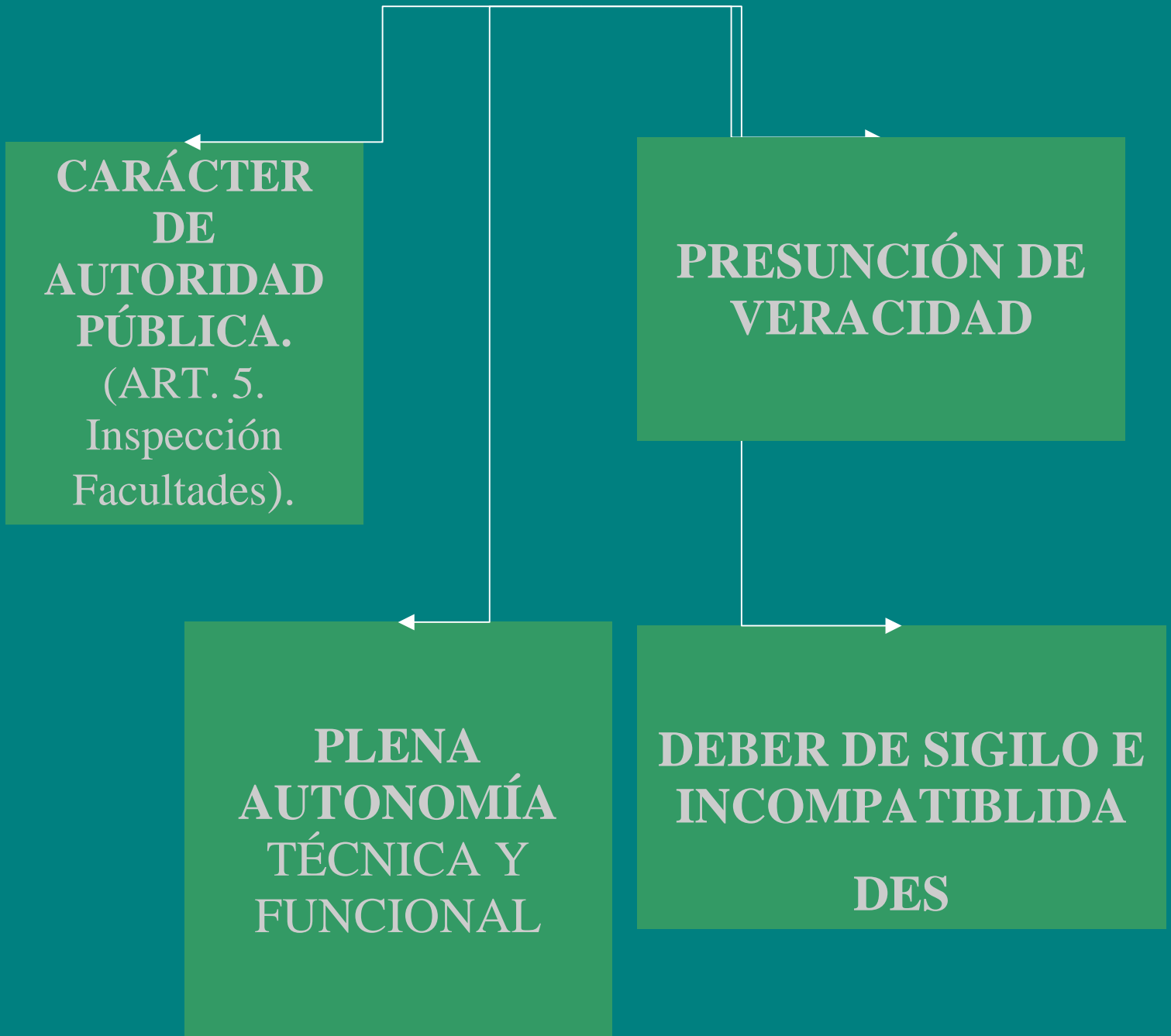
PROPONER DEMANDAS DE OFICIO ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.

INICIAR UN PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

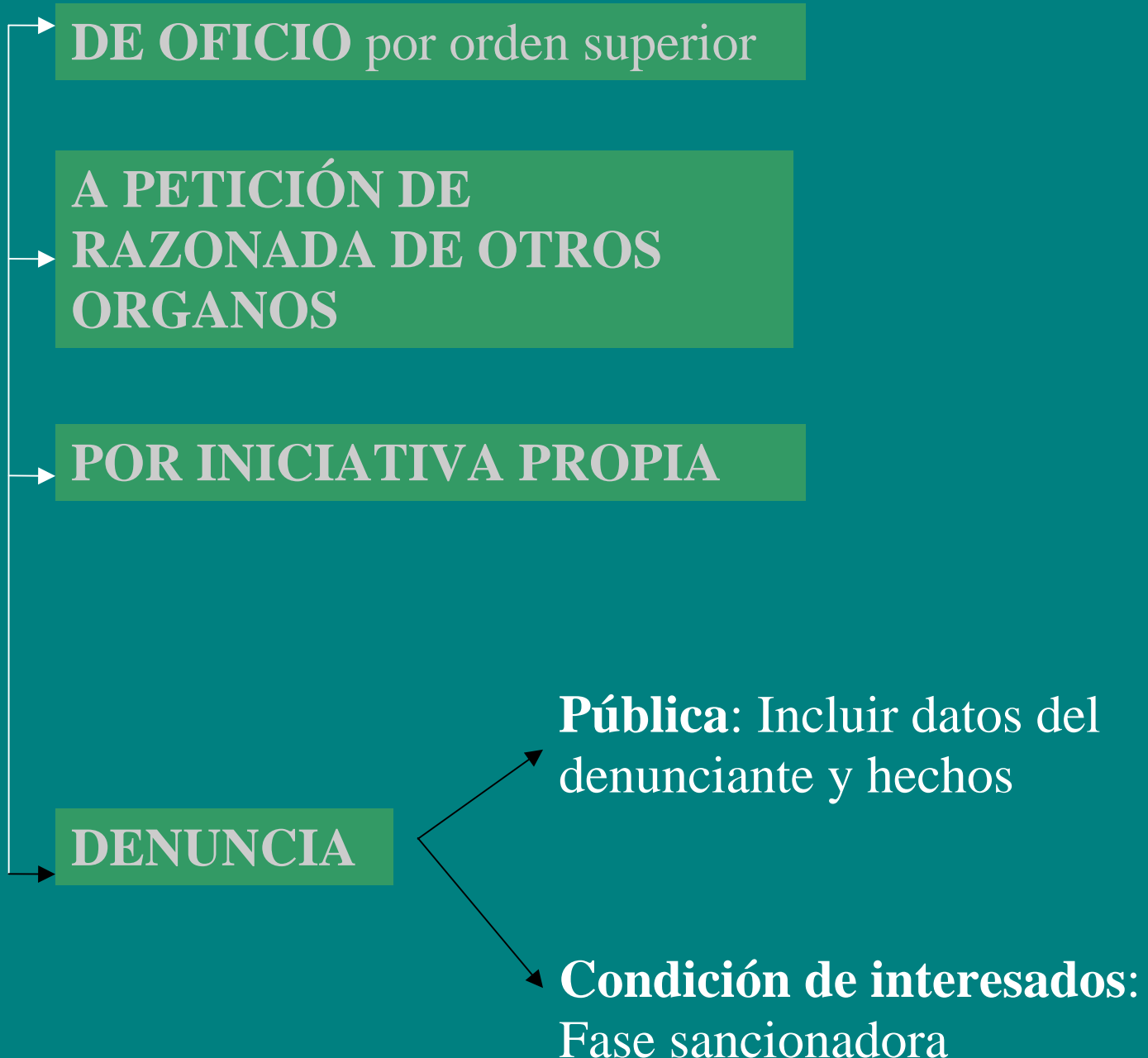
COLABORACIÓN CON LOS FUNCIONARIOS DE LA INSPECCIÓN

- Los empresarios, trabajadores y los representantes de ambos, están obligados a atender a los Inspectores y Subinspectores.
- Toda persona natural o jurídica está obligada a proporcionar los documentos que le sean requeridos.

CARACTERÍSTICAS ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN



FOMAS DE INICIACIÓN DE LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN



FORMAS DE INICIACIÓN ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN

NO SE
TRAMITA
DENUN
CIAS

ANÓNIMAS

ININTELIGIBLES

MANIFESTAMENTE
INDFUNDADAS

REFERIDAS A MATERIAS CUYA
VIGILANCIA NO CORRESPONDA
A I.T. y S.S.

COINCIDENTES CON ASUNTOS
SOBRE LOS QUE ESTÉ
CONOCIENDO UN ORGANO
JURISDICCIONAL.

AQUELLAS EN LAS QUE NO
CONCURRIERAN INDICIOS
SUFICIENTES DE VERACIDAD O
EXACTITUD.

PLAZOS

PLAZOS
MÁXIMOS
PARA
ACTUACIONES
COMPROBATO
RIAS

GENERAL: 9 MESES

EXCEPCION:
RESPONSABLE EL
SUJETO DE
INSPECCIÓN

PLAZOS
MÁXIMOS DE
INTERRUPCIÓN

3 MESES

Cada visita se deberá reflejar en el
libro de visita de cada centro de
trabajo

III.- LEY DE SANCIONES E INFRACCIONES DEL ORDEN SOCIAL

GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL CGT 2009

NORMATIVA APLICABLE

- Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- 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. (Real Decreto 928/1998, de 14 mayo)

**EXCEPCIÓN EN EL
PROCEDIMIENTO
SANCIONADOR
EN MATERIA DE PREVENCIÓN
EN LA AGE**

AGE (relaciones laborales estatutarias y función pública): RD 707/2002 de 19 de julio sobre procedimiento especial de la Inspección en materia de Prevención en la AGE

TIPOS DE INFRACCIONES. (LISOS).

- En materia de relaciones laborales individuales y colectivas
 - Derechos de información, consulta de los trabajadores en las empresas
 - Condiciones de trabajo en los trabajadores desplazados.
- En materia de prevención de riesgos
 - Infracciones en materia de empleo
 - Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia
 - Infracciones en materia de las empresas de trabajo temporal
 - Infracciones en materia de Seguridad Social
 - Infracciones de movimientos migratorios y permisos de trabajo de extranjeros

GRADUACIÓN

GRADUACIONES DE LAS SANCIONES

CUANTÍA DE LAS SANCIONES

- Infracciones leves
- Infracciones graves
- Infracciones muy graves

→ Dependiendo del tipo, la gravedad y su graduación.

PRESCRIPCIÓN DE LAS INFRACCIONES (LISOS).



ACTUACIONES POSIBLES (LISOS)

ADVERTENCIA Y
RECOMENDACIÓN

SANCIONAR

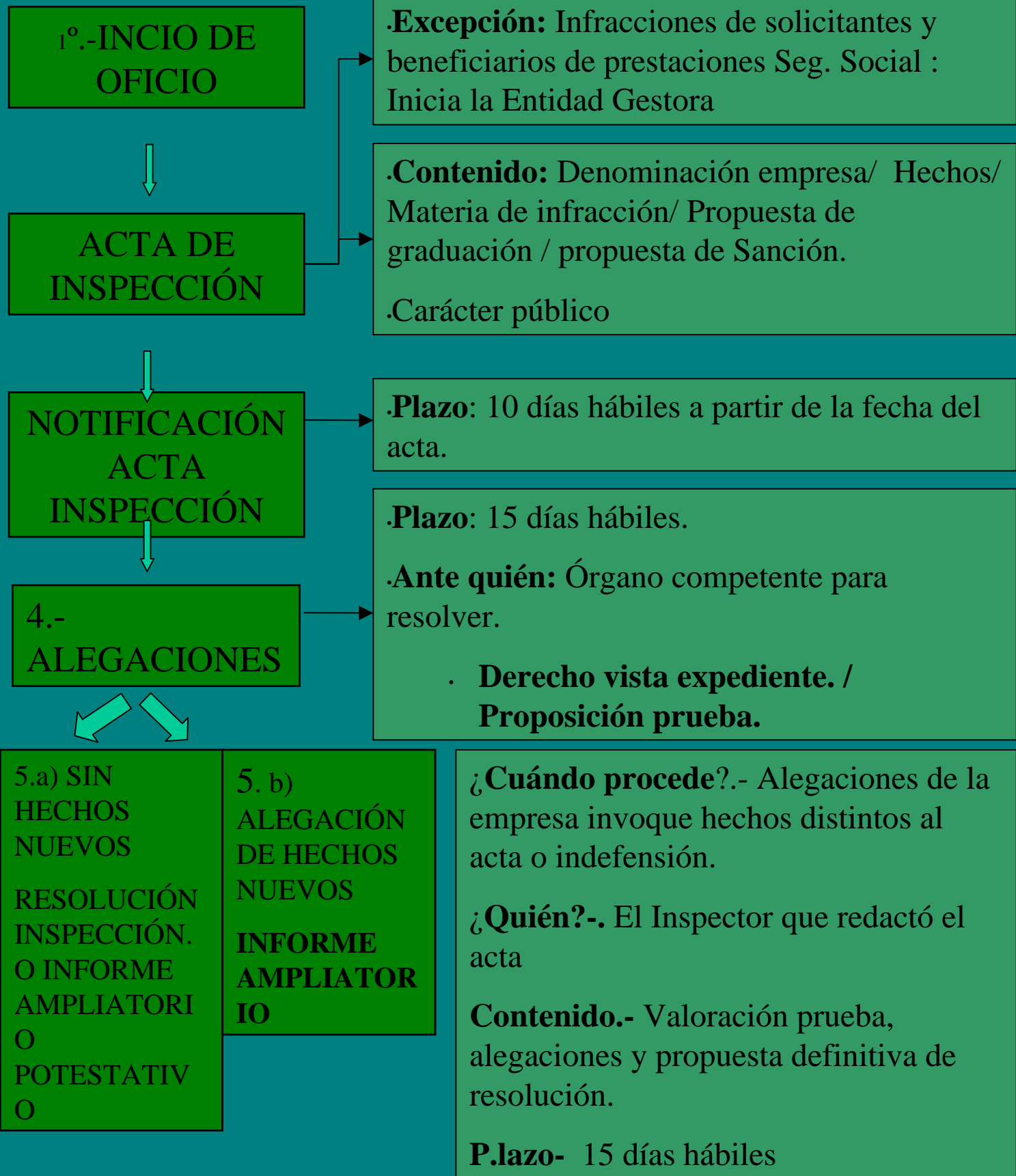
LA INSPECCIÓN,
SIEMPRE QUE NO
SE DERIVEN
DAÑOS A LOS
TRABAJADORES,
PODRÁ ADVERTIR
Y ACONSEJAR, EN
LUGAR DE INICIAR
UN
PROCEDIMIENTO
SANCIONADOR
(ART. 49 LISOS).

COMPETENCIA SANCIONADORA. (LISOS)

ESTABLECE UN PROCEDIMIENTO ESPECIAL PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES POR INFRACCIONES DEL ORDEN SOCIAL Y EXPEDIENTES LIQUIDATORIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Subsidiariamente se aplica la Ley de Régimen Jurídico del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC 30/92)

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR



PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

CONTINUACIÓN. 5.
B

TRAS INFORME
AMPLIATORIO



AUDIENCIA

.Plazo: 8 días hábiles

.Vista de lo actuado

. Únicamente si se alegan hechos nuevos a los consignados en el acta.



RESOLUCIÓN

.Plazo de emisión : 10 días.

.Contenido posible de la resolución:

- . Confirmación de la propuesta contenida en el acta de inspección.
- . Modificación de la propuesta de contenida en el acta de inspección. .
- . Dejar sin efecto la propuesta contenida en el acta de inspección.

NOTIFICACIÓN A LOS INTERESADOS

RECURSOS EN EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

ORDINARIO
(ALZADA)

.Plazo máximo para interponer: 1 mes

RESOLUCIÓN
DEL RECURSO

.Plazo para resolver: 3 meses.
.Transcurrido 3 meses sin resolución: Silencio negativo

RECURSO DE
REPOSICIÓN

RECURSO
CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO

.Plazo: 1 mes.
Desde resolución o desde el silencio.

.ANTE EL MISMO ORGANO QUE DEBIÓ RESOLVER

.Plazo: 2 meses.
(Desde la resolución expresa).

.Plazo; 6 meses
(Desde el silencio administrativo)

.ANTE LOS ORGANOS JURISIDCCIONALES

LAS RESOLUCIONES FIRMES EN VÍA ADMINISTRATIVA SON INMEDIATAMENTE EJECUTIVAS

REGLAMENTO SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL.

Procedimiento sancionadores específicos:

- Procedimiento administrativo para la tramitación de expedientes liquidatorios por deudas a la Seguridad Social.**
- Procedimiento sancionador de las infracciones leves y graves en materia de prestaciones del Sistema de Seguridad Social**
- Procedimiento sancionador derivado de funcionarios técnicos habilitados por las Comunidades Autónomas.**