

Técnicos habilitados

Son técnicos y técnicas de prevención colaboradores de la Inspección de Trabajo en la lucha contra la siniestralidad laboral. Dependen de la Generalitat de Catalunya, unos directamente del Centre de Seguretat i Salut Laboral, y otros están integrados en la Inspección de Treball de Catalunya.

Su función es la de comprobar y controlar las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud en las empresas.

Sus informes tienen fuerza legal para abrir un procedimiento de infracción, ya que al igual que los inspectores e inspectoras, tienen presunción de certeza, es decir, que dan fe que lo expresado en el informe es verdad.

Comunicación de la visita del inspector

El inspector, cuando realiza la visita, a menos que considere que dichas comunicaciones puedan perjudicar el éxito de sus funciones, deberá comunicar su presencia al:

- Empresariado o su representante o la persona inspeccionada.
- Comité de seguridad y salud.
- Delegado y delegada de prevención del centro visitado o, en su ausencia, al Comité de Empresa, con el fin de que puedan acompañarle en la visita y formularle las observaciones que crean oportunas, siempre y cuando éstas no sean perjudiciales para el éxito de las funciones de la Inspección de Trabajo.

En caso de que en el momento de la visita, no esté presente ningún representante de los trabajadores y trabajadoras, el inspector o inspectora realizarán su visita, pero pondrán en conocimiento de los delegados y delegadas de prevención los resultados de la misma.

Actuación ante la inspección

La Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo establece en el artículo 11 que la empresa, trabajadores y trabajadoras y representantes de ambos, están obligados cuando sean requeridos a:

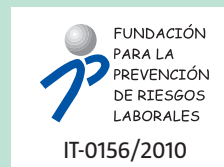
- Atender debidamente a los inspectores e inspectoras.
- Acreditar su identidad y la de quienes se encuentren en los centros de trabajo.
- Colaborar con ellos en visitas y otras actuaciones.
- Declarar ante el funcionario actuante sobre cuestiones que afecten a las comprobaciones inspectoras, así como facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Es recomendable que las empresas dispongan de un protocolo, para que, en caso de que haya una inspección de trabajo en la empresa, sea atendida correctamente. Para ello, se deberán asignar personas con conocimientos, acceso a la documentación, etc. en caso de que el/la empresario/a no se encuentre en la empresa durante la visita.

Los inspectores e inspectoras tienen el deber de sigilo, y todas las consideraciones dirigidas a ellos son tomadas confidencialmente. Este deber de sigilo se extiende al personal no inspector que preste servicios en órganos y dependencias de los sistemas de inspección. Es por ello que el denunciante no será nunca comunicado en el procedimiento inspector, es decir, que no se nombrará a la persona que interpuso la denuncia.

Gestión de la prevención Inspección de trabajo

Con la financiación de



UGT de Catalunya
Secretaría de Política Sindical/Salut Laboral
Rambla del Raval 29-35, 08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 33
a/e: otprl@catalunya.ugt.org

Más información
en la web de UGT de Catalunya
www.ugt.cat

www.ugt.cat



Gestión de la prevención
Inspección
de trabajo

La **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** es un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social (derecho laboral y seguridad social) y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias.

Inicio de la actuación inspectora

El inicio de la actuación inspectora se podrá producir por cualquiera de las siguientes formas:

- Por **orden superior** tanto de la Administración General del Estado como autonómica.
- Por **orden de servicio** de las Jefaturas, en aplicación de los planes, programas y directrices.
- Por petición de **cualquier órgano jurisdiccional** (jueces, fiscales, etc.).
- Por petición concreta de los **organismos de la Seguridad Social**.
- Por **propia iniciativa** del Inspector o Inspectora de Trabajo y Seguridad Social.
- Por **denuncia**.

Denuncias

Las denuncias han de hacerse **por escrito** en las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

El escrito de la denuncia **deberá contener**:

- Datos de identificación personal del denunciante y su firma.
- Los hechos presuntamente constitutivos de infracción. Es recomendable remarcar con mayúscula y negrita los hechos graves, como por ejemplo: riesgo de atrapamiento, riesgo de caída en altura, de enfermedad grave, etc.
- Fecha y lugar de su suceso.
- Identificación de los presuntamente responsables.
- Y demás circunstancias relevantes.

Cualquier persona, si conoce un incumplimiento de prevención de riesgos laborales (PRL), podrá denunciar a una empresa ante la Inspección de Trabajo. Es decir, no es necesario que sea trabajador de dicha empresa, ni persona afectada, para poder denunciar

Es recomendable que, antes de interponer una denuncia a la Inspección de Trabajo, os asesoréis en vuestra federación o unión.

Modalidades de actuación de inspección de trabajo

- Mediante **visita a los centros** o puestos de trabajo, sin necesidad de aviso previo, que podrá realizarse por uno o varios funcionarios y podrá extenderse durante el tiempo necesario.
- Mediante **requerimiento de comparecencia** ante el funcionario actuante, de quien resulte obligado, aportando la documentación que se señale en cada caso, o para efectuar las aclaraciones pertinentes. Normalmente, llaman al empresariado y a los delegados y delegadas de prevención.
- En virtud de expediente administrativo, cuando el contenido de su actuación permita iniciar y finalizar aquélla.

Libro de Visitas

Las empresas están obligadas a tener en cada centro de trabajo un Libro de Visitas, según la normativa de la propia Inspección de Trabajo.

En cada actuación, los inspectores e inspectoras extenderán **diligencias** sobre tal actuación:

- Debe recoger la **identidad del funcionario**, el cuerpo al que pertenece y demás datos del modelo oficial del Libro.
- En visitas de prevención de riesgos laborales (PRL), la diligencia reflejará las circunstancias de la **colaboración de los representantes de los trabajadores** en su desarrollo.



Gestión de la prevención
**Inspección
de trabajo**

Facultades

Los inspectores e inspectoras de Trabajo y los técnicos y técnicas habilitados pueden:

- **Entrar libremente** en cualquier momento y sin previo aviso en cualquier centro de trabajo y a permanecer en el mismo.
- **Requerir información** al empresario o al personal de la empresa así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado.
- **Exigir la comparecencia** del empresario o de sus representantes y encargados, así como del personal trabajador.
- **Examinar toda la documentación** y los libros de la empresa con trascendencia en la verificación del cumplimiento de la normativa vigente.
- **Tomar muestras de sustancias y materiales** utilizados o manipulados en el establecimiento, obtener **fotografías, vídeos, etc.**
- Adoptar, en cualquier momento del desarrollo de sus actuaciones, las **medidas cautelares** para impedir la destrucción, desaparición o alteración de la documentación mencionada en el apartado anterior, siempre que no cause perjuicio de difícil o imposible reparación a los sujetos responsables o implique violación de derechos.
- En caso de que lo consideren necesario, los funcionarios de inspección pueden recabar el auxilio oportuno de las **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad** (Policía Local, Policía Nacional, Mossos d'Esquadra, etc.)

Medidas que puede adoptar la inspección de trabajo

En caso de constatar incumplimientos de PRL:

- **Advertir y requerir**, siempre que no se deriven daños ni perjuicios directos a los trabajadores.
- **Paralizar la actividad**, según lo establecido en el artículo 44 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la diligencia debe contener los datos suficientes para la determinación del alcance y condiciones de la paralización decretada, así como los necesarios para el ejercicio del derecho a impugnarla.
- Requerir que se **subsanen deficiencias** constatadas, determinando los datos adecuados a su finalidad y el plazo de subsanación para que la empresa los solucione.
- Iniciar **procedimiento sancionador** mediante la extensión de actas de infracción.
- Comunicar a la **Fiscalía**, si se aprecia delito.
- Formular demandas de oficio al **Juzgado de lo Social**.