**PRINCIPALES MATERIAS SUSCEPTIBLES DE DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN**

Guía sobre Inspección de Trabajo

**Calendario laboral** (LISOS art.6.1; ET art.34.6).

Las empresas tienen la obligación de elaborar anualmente el calendario laboral y de exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

**Recibo de salarios** (LISOS art.6.2, art.7.3; ET art.26).

Se debe entregar puntualmente al personal el recibo de salarios y utilizar el modelo de recibo aplicable, oficial o pactado, y deben figurarse en el mismo las cantidades realmente abonadas.

**Información sobre el contenido del contrato** (LISOS art.6.4; ET art.8.5; RD 1659/1998).

El empresario debe informar a la trabajadora por escrito, cuando la relación sea superior a cuatro semanas, sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y sobre las principales condiciones de ejecución de la relación laboral.

La información debe contener los siguientes extremos:

1. Identidad de las partes del contrato de trabajo.

2. Fecha de comienzo de la relación laboral y, en su caso, duración previsible.

3. Domicilio social de la empresa y del centro de trabajo donde se van a prestar los servicios habitualmente.

4. Categoría o grupo profesional del puesto de trabajo o descripción del mismo.

5. Cuantía del salario base inicial, de los complementos salariales y periodicidad en el pago del salario.

6. Duración y distribución de la jornada.

7. Duración de las vacaciones y modos de determinación de su disfrute.

8. Plazos de preaviso para el supuesto de extinción del contrato de trabajo.

9. Convenio colectivo aplicable a la relación laboral.

**Documento justificativo de la condición de trabajador fijo** (LISOS art.6.4.bis; ET art.15.9).

La empresa debe entregar a la trabajadora un documento acreditativo de su condición de trabajador fijo en la empresa en el plazo de 10 días desde que se reúnen los requisitos de tal condición.

**Información sobre contratos vacantes en la empresa (**Art. 6.5; Art. 12.4, 13.3 y 15.7 del ET.)

No informar a las personas trabajadoras a tiempo parcial, a las trabajadoras a distancia y a las trabajadoras con contratos de duración determinada o temporales sobre las vacantes existentes

**Formalización escrita del contrato** (LISOS art.7.1; ET art.8.2; RD 2720/1998).

Debe formalizarse por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea obligatorio o cuando lo haya solicitado la persona contratada.

Deben, en todo caso, constar por escrito los siguientes contratos de trabajo: los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, los fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio, los de interinidad y los de trabajo a distancia. También han de formalizarse por escrito los de tiempo determinado cuando su duración sea superior a cuatro semanas y los que las trabajadoras formalicen con una ETT.

**Normativa sobre modalidades contractuales** (LISOS art.7.2; ET art.10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16).

Los requisitos que se establecen para la celebración de los siguientes tipos de contratos son:

1. Contrato en prácticasse puede concertar con quienes tengan un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los 5 años siguientes a la terminación de los correspondientes estudios; este plazo se amplía a 7 años cuando se concierte con una trabajadora con discapacidad.

La duración de este tipo de contrato no puede ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años. Dentro de estos límites los convenios colectivos pueden determinar la duración del contrato. Si se celebra por una duración inferior a la máxima establecida, las partes pueden acordar hasta 2 prórrogas, la duración de cada prórroga no puede ser inferior a 6 meses y no puede nunca superar los 2 años.

2. Contrato para la formación y el aprendizajese puede celebrar con trabajadoras mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Las ETT pueden celebrar contratos de formación y aprendizaje para ser pues- tos a disposición en empresas usuarias.

La duración mínima será de 1 año y la máxima de 3 años. No obstante, mediante convenio colectivo pueden establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a 6 meses ni la máxima superior a 3 años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, puede prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por 2 veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda ex- ceder de dicha duración máxima.

3. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado: la duración del contrato tiene que coincidir con la de la obra o servicio. Aun cuando, en principio, la duración es incierta, estos contratos no pueden tener una duración superior a 3 años ampliable hasta 12 meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Se exige para la validez del contrato que la persona contratada sea ocupada en la ejecución de la obra o en el cumplimiento del servicio y no en tareas distintas y se presumirá celebrado por tiempo indefinido cuando exista una insuficiente concreción y determinación de la obra a realizar, siendo requisito esencial del contrato que la obra o servicio sean limitados en el tiempo, no justificándose su realización para tareas que sean habituales u ordinarias de la empresa.

4. Contrato eventual por circunstancias de la producción: cuando lo exijan las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Por convenio colectivo se pueden determinar las actividades en las que pueden usarse contratos eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

La causa de la eventualidad debe constar con precisión y claridad, pudiendo aplicarse en otro caso la teoría del fraude de ley. No basta una remisión genérica a la norma ni tampoco una reproducción literal del mismo, ni una alusión genérica al exceso de trabajo no pudiendo tampoco justificar una ampliación permanente de la plantilla.

Se establece una duración máxima de 6 meses dentro de un período de referencia de 12 meses a contar desde el momento en que se produzca la causa. Por convenio colectivo de carácter sectorial puede modificarse la duración máxima del contrato siempre que el período de referencia no supere los 18 meses y la duración del contrato no supere las tres cuartas partes del período de referencia y, como máximo, 12 meses.

5. Contrato de interinidad**:** la duración del contrato debe coincidir con el tiempo en que la persona sustituida tiene derecho a reserva del puesto de trabajo, cuando el contrato se utilice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración del contrato debe ser la del tiempo que dure el proceso de selección, sin que pueda ser superior a 3 meses, ni celebrarse un contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima; en los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones Públicas la duración debe coincidir con el tiempo que duren los procesos de selección.

6. Contrato de relevocelebrado por duración determinada: tiene que ser, como mínimo, igual al tiempo que falte a la persona sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la LGSS. Si, al cumplir dicha edad, la persona jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada puede prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total de la persona relevada.

En todo caso adquieren la condición de trabajadoras fijas las que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por ETT, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada. Esta previsión es de aplicación también cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Para estos cálculos no se contabilizan los contratos formativos, de relevo o interinidad, los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

**Recibo de finiquito** (LISOS art.7.4; ET art.49.2)

La empresa en el momento de comunicar a las trabajadoras la denuncia o preaviso de la extinción del contrato de trabajo debe presentarles una pro- puesta de liquidación de la indemnización y de las cantidades adeudadas, es decir, de las cantidades devengadas y no cobradas por las trabajadoras, ya sean salariales o extrasalariales, como por ejemplo, el salario no percibido, parte proporcional de pagas extraordinarias o de vacaciones no disfrutadas, cantidades adeudadas en concepto de gastos realizados por razón de la actividad, etc.

**Registro de la jornada** (LISOS art.7.5; ET art. 34.9).

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en el Estatuto de los Trabajadores. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

Los registros de jornada han de ser registrados, con independencia de que se realice por medios electrónicos o informáticos, teniendo la obligación de conservarse por la empresa durante 4 años. Hay que garantizar que sea un sistema objetivo y fiable, debiendo evitar la posterior creación, manipulación o alteración de los datos, garantizándose la trazabilidad del sistema para que cualquier modificación, o sea imposible, o pueda identificarse.

No es aceptable para la acreditación del cumplimiento la exhibición del horario general de aplicación en la empresa, ni el tradicional control de presencia, ni por supuesto el calendario laboral o los cuadrantes horarios elaborados para determinados periodos, pues éstos determinan la previsión de trabajo para dicho periodo, pero no las horas efectivamente trabajadas en el mismo.

Además, estos registros deben ser accesibles, permaneciendo los datos a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la inspección de trabajo y seguridad social en cualquier momento, debiendo preferentemente estar y permanecer físicamente en el centro de trabajo, salvo que se garantice su acceso a los mismos de manera inmediata.

Este registro no afecta al resto de registros de los que la empresa debe disponer, y que son:

- Registro diario de la jornada de los contratos a tiempo parcial.

- Registro de horas extraordinarias

-·Registros de horas de trabajo para personas trabajadoras móviles, de la marina mercante y servicios de interoperabilidad transfronteriza.

- Registro de jornada en los desplazamientos trasnacionales.

**Incumplimientos en materia de jornada** (LISOS art.7.5; ET art.34).

Las prácticas empresariales ilegales en este apartado son variadas y frecuentes, entre las que se pueden destacar las siguientes:

**1.** Duración superior de la jornada máxima pactada en convenio colectivo o contrato de trabajo, sin que pueda superarse el límite máximo de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual.

**2.** Distribución irregular de la jornada de trabajo decidida unilateralmente por el empresario.

**3.** No respetar el descanso entre jornadas de 12 horas como mínimo

**4.** No respetar el número máximo de 9 horas diarias de trabajo efectivo siempre que por convenio o pacto colectivo no se haya establecido otra distribución del tiempo de trabajo diario.

**Incumplimientos sobre jornadas especiales de trabajo** (LISOS art.7.5; RD 1561/1995).

Las actividades en las que puede establecerse una ampliación de jornada y su límite máximo son las siguientes:

1. **Actividad en fincas urbanas** donde se preste servicio con plena dedicación: el descanso entre jornadas se reduce a 10 horas consecutivas pudiéndose compensar la diferencia hasta las 12 en períodos de hasta 4 semanas.

2. **Actividades de temporada en la hostelería**: mediante convenio o pacto colectivo es posible reducir el descanso entre jornadas a 10 horas y su compensación de forma acumulada.

3. **Guardas vigilantes no ferroviarios:** la duración de la jornada puede ampliarse hasta 12 horas al día.

4. **Trabajo en el campo**: cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas, así como en las labores de ganadería y guardería rural se puede ampliar la jornada hasta un máximo de 20 horas semanales, sin que la jornada diaria pueda exceder de 12 horas de trabajo efectivo.

5. **Transportes**: La jornada máxima diaria es de 12 horas, incluidas las extraordinarias. El tiempo de presencia se limita a 20 horas semanales de promedio en un período de referencia de 1 mes. Éstas horas no computan a efectos de la jornada máxima diaria ni del límite anual de horas extraordinarias.

6. **Trabajo en el mar:** la jornada máxima diaria es de 12 horas, incluidas las extraordinarias, tanto si el buque se halla en el puerto como en el mar salvo en los casos de fuerza mayor, en cuyo caso la jornada máxima no puede exceder de 14 horas por cada período de 24, ni de 72 por cada período de 7 días.

**Horas extraordinarias** (LISOS art.7.5, art.7.7; ET art.35; RD 1561/1995 disp. adic. 3ª b).

Se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en convenio colectivo o contrato de trabajo.

No se puede superar el límite de 80 horas anuales, siempre que las horas extraordinarias realizadas no hayan sido compensadas por tiempos equivalentes de descansos retribuidos en los cuatro meses siguientes a su realización. No computan como tales las que excedan de la jornada máxima semanal pero no superen la jornada máxima anual.

Se debe registrar la jornada día a día, totalizándola en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen a la trabajadora en el recibo correspondiente.

La jornada de las trabajadoras con contrato a tiempo parcial, debe registrase día a día y su totalización debe ser mensual. Asimismo, debe entregarse copia a la trabajadora junto con el recibo de salarios del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto de las ordinarias como de las complementarias.

La RLT debe ser informada mensualmente de las horas extraordinarias realizadas.

**Incumplimientos en materia de horas complementarias** (LISOS art.7.5; ET art.12.4.c, art.12.5).

Se prohíbe a quienes tengan contrato a tiempo parcial la realización de horas extraordinarias, pero pueden pactarse por escrito, en el momento de la celebración del contrato o con posterioridad al mismo, la realización de horas complementarias, siempre que se cumpla con los requisitos establecidos en relación al pacto de horas complementarias.

Está expresamente prohibido, en relación al pacto de horas complementarias, y por tanto puede ser sancionado:

- Exigir la realización de horas complementarias sin haberlo pactado.

-  Formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

- Requerir la realización de horas complementarias por encima del límite pactado o pactar un número de horas complementarias superior al permitido por ley o convenio colectivo (30% de las horas ordinarias, ampliable al 60% por convenio colectivo).

-  Requerir la realización de un número de horas entre ordinarias y complementarias superior al límite legal previsto para el trabajo a tiempo parcial.

- Requerir la realización de horas complementarias sin respetar el preaviso mínimo de 3 días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

A quienes tengan contrato indefinido a tiempo parcial, el empresario puede, en cualquier momento, ofrecer la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no puede superar el 15% de su jornada ordinaria, ampliable al 30% por convenio colectivo. La negativa a la realización de estas horas no constituye conducta laboral sancionable.

**Descansos y permisos** (LISOS art.7.5; ET art.37; RD 1561/1995).

Entre los posibles incumplimientos empresariales que se pueden sancionar podemos enumerar los siguientes:

**1.** No proporcionar el descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, o el establecido en convenio colectivo, aunque puede acumularse en períodos de hasta 14 días o acumular éste en períodos superiores.

**2.** Hacer recuperar o no permitir el descanso de las trabajadoras durante los 14 días festivos al año que tienen carácter retribuido y no recuperable. No permitir el descanso compensatorio cuando por razones técnicas u organizativas no puede disfrutarse del día de fiesta correspondiente.

**3.** No conceder o hacer recuperar las ausencias, preavisadas y justificadas, con derecho a remuneración por los motivos y el tiempo establecido.

**4.** No conceder a quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, una reducción de jornada, con disminución proporcional del salario, de entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

**Vacaciones** (LISOS art.7.5; ET art.38).

Las siguientes prácticas empresariales están prohibidas:

- Sustituir todo o parte del período de vacaciones por compensación económica.

-   Establecer vacaciones anuales inferiores a 30 días o las establecidas en convenio (proporcionales al tiempo trabajado) con o sin compensación económica.

- Comunicar la fecha de inicio del disfrute de las vacaciones con menos de 2 meses de antelación.

- Si la empresa tiene calendario de vacaciones fijado y coincide con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, o período suspensivo de descanso por maternidad, se tiene derecho a disfrutar el período vacacional en fecha distinta, incluso cuando haya finalizado el año natural.

**Modificación unilateral de condiciones de trabajo** (LISOS art.7.6; ET art.41).

Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: jornada, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.

Podemos encontrar incumplimientos de los requisitos de fondo y forma para modificar las condiciones de trabajo individuales o colectivas, como el incumplimiento de las reglas para adoptar la inaplicación de las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario, el denominado “descuelgue”.

**Información económica y contable de la empresa** (LISOS art.7.7; ET art.64.2.a y b y 64.4.a).

La información que la empresa debe proporcionar a la RLT en esta materia es la siguiente:

- La evolución general del sector económico al que pertenece la empresa (trimestralmente).

- La situación de la empresa y evolución probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales, cuando unas y otras puedan tener repercusiones sobre el empleo, producción y ventas de la entidad, incluyendo el programa de producción (trimestralmente).

-  El balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos (al menos anualmente).

**Información en materia de contratación laboral** (LISOS art.7.7; ET art.8.4 y 64.2.c y 64.4.b; LETT art. 9).

La RLT tiene derecho a recibir en el plazo de 10 días desde su formalización, la copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de alta dirección sobre los que solo están obligados a su comunicación por escrito. También tienen derecho a ser notificadas de las prórrogas y las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

Las empresas deben entregar en el mismo plazo de 10 días copia básica de los contratos de ETT, así como de informar de cada contrato de puesta a disposición existente.

Igualmente, la empresa debe informar trimestralmente sobre las previsiones relativas a nuevos contratos indicando el número y las modalidades o tipos de contratos que van a ser utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial. La información debe hacerse extensiva a las horas complementarias realizadas por las personas contratadas a tiempo parcial y a los supuestos de subcontratación.

Asimismo, la RLT debe conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

**Información relativa a otras materias** (LISOS art.7.7; ET art.64.2.d y 64.4.c, 39.2 y 44.6).

El empresario también debe proporcionar la siguiente información a la RLT:

- Las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención utilizados; esta información debe ser suministrada trimestralmente.

- Todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

- La decisión y las razones de ésta para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional de la persona afectada.

-  En los supuestos de sucesión de empresas de la fecha prevista de la transmisión, de los motivos, de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales y de las medidas previstas respecto las personas afectadas, tanto por el ceden- te como por el cesionario.

**Contratas y subcontratas** (LISOS art.7.7; ET art.42.4).

La empresa tiene la obligación de informar a la RLT en los supuestos en que la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, sobre los siguientes extremos:

**1.** Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

**2.** Objeto y duración de la contrata.

**3.** Lugar de ejecución de la contrata.

**4.** Número de personas que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

**5.** Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

**Derecho de consulta de la RLT.-** (LISOS art.7.7; ET art.64.5).

La empresa debe solicitar informe a la RLT de forma obligatoria, aunque no vinculante y con carácter previo a la ejecución de las decisiones adoptadas, por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

- Reducciones de jornada.

- El traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación profesional de la empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

-   Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

**Crédito horario y locales sindicales** (LISOS art.7.8; ET art.68.e y 81; LOLS art.8.2.a y c y 10.3)

El número de horas retribuidas mensuales de los que pueden disponer cada persona del comité o delegada de personal es el siguiente:

1º. Empresas de hasta 100 trabajadores, 15 horas.

2º. De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.

3º. De 251 a 500, 30 horas.

4º. De 501 a 750, 35 horas.

5º. De 751 en adelante, 40 horas.

Las delegadas sindicales (LOLS), en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tienen las mismas garantías que las establecidas legalmente para quienes integren los comités de empresa.

En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, debe ponerse a disposición de las delegadas de personal o comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con las trabajadoras, así como uno o varios tablones de anuncios.

La RLT de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo pueden hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. También se reconoce estos mismos derechos de las secciones sindicales cuando las empresas tengan más de 250 personas empleadas.

**Actividad de las secciones sindicales** (LISOS art.7.9; LOLS art.8.1.b y c).

Se deben denunciar los incumplimientos empresariales que vulneren el derecho de las personas afiliadas a un sindicato en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, a celebrar reuniones, previa notificación al empresario. También si no se permite recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa, así como a recibir la información que le remita su sindicato.

**Periodo de prueba** (LISOS art.7.10; ET art.14).

Conforme al Estatuto puede concertarse, por escrito, un período de prueba, sujeto a los límites de duración que se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, su duración no puede exceder de 6 meses para los técnicos titulados ni de dos meses para las demás trabajadoras. En las empresas de menos de 25 trabajadoras el período de prueba no puede exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

**Establecimiento de condiciones salariales inferiores** (LISOS art.7.10; ET art.4).

Se considera infracción grave el establecimiento por el empresario de condiciones salariales inferiores a las establecidas por ley o convenio colectivo, tanto en lo referente a las retribuciones que se deban percibir como en el período de pago.

**Condiciones inferiores en caso de suspensión del contrato de trabajo** (LISOS art.7.10; ET art. 38, 45, 46 y 47).

La empresa no podrá aplicar condiciones inferiores a las previstas por ley o convenio colectivo en lo referente a determinadas suspensiones del contrato de trabajo, como en el caso de las excedencias voluntaria, forzosa o por cuida- do de un hijo o para atender al cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo, o exigir para su concesión más requisitos de los previstos en la ley o el convenio colectivo aplicable, asimismo, es sancionable establecer límites mayores o menores que los previstos en las normas o convenios reguladores en perjuicio de la trabajadora.

**Huelga** (LISOS art.7.10; art.8.10; ET, art.2.2.d LOLS; art.4; Constitución 28.2; RDL 17/1977).

Deben denunciarse todos los actos del empresario lesivos del derecho de huelga como, por ejemplo:

-·No permitir la entrada al centro de trabajo del comité de huelga cuando no existe peligro para las personas o las cosas.

-·Imponer servicios mínimos no pactados con el Comité de Huelga, cuando no se dan las circunstancias previstas en la ley (empresas que prestan servicios esenciales para la comunidad o para el mantenimiento en empresas de proceso continuo), estos servicios mínimos deben ser acordados por la Administración Pública competente en cada caso.

-·Imponer otras consecuencias al ejercicio legal del derecho de huelga distintas de las previstas en la ley o la sustitución interna de huelguistas.

- La sustitución de personas huelguistas por otras no vinculados al centro de trabajo durante el ejercicio del derecho de huelga. También se considera infracción muy grave la sustitución huelguistas por otros puestos a disposición por una ETT. Los tribunales han ampliado los comportamientos infractores al esquirolaje interno, prohibiendo no solo la contratación para suplir a los huelguistas sino recurrir a personal de la empresa que prestan sus servicios en otros centros de trabajo.

**Negociación colectiva** (LISOS art.7.10; ET art.4; art.87; Art. 2.2.d y 8.2.b LOLS)

Debemos denunciar a la empresa cuando vulnere nuestro derecho al ejercicio de este derecho, así como la negativa del empresario a formar parte de la comisión negociadora de un convenio colectivo o plan de igualdad cuando se cum- plan los requisitos de legitimación y se haya denunciado el anterior convenio, o no reconozca el derecho a CGT a formar parte de la comisión negociadora cuando se ostente legitimación suficiente.

**Contratas y subcontratas** (LISOS art.7.11; ET art.42.3 y 44.7).

Las empresas contratistas o subcontratistas deben informar por escrito a su personal de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. La información incluye el nombre o razón social de la empresa principal, el domicilio social y su número de identificación fiscal, y debe efectuarse antes del inicio de la prestación de servicios para la empresa principal.

Por su parte, en el caso de que no exista RLT, la empresa cedente y la cesionaria deben facilitar a las personas que pudieren resultar afectadas por la transmisión la información referente a la fecha prevista para la misma, motivos, consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores y medidas previstas. Debe proporcionarse con antelación suficiente y, en el caso de la empresa cesionaria, antes de que las trabajadoras se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo.

**Plan de igualdad** (LISOS art.7.13, 8.17 y 46.bis.2; LO 3/2007 art.45. 46 y 47).

Constituye infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación y se considera como infracción muy grave no elaborar o no aplicar lo establecido en el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando el mismo deba realizarse como sustitutivo de las sanciones accesorias.

Las empresas deben respetar el principio de igualdad de trato y no discriminación y adoptar medidas que eviten todo tipo de discriminación entre hombres y mujeres, negociadas y acordadas con los representantes de los trabajadores.

Estas medidas deben concretarse de manera obligatoria en un plan de igualdad para todas las empresas con más de 250 personas en plantilla, para aquellas que tengan menos personal se establece un periodo transitorio con el siguiente detalle:

1. A partir del 7-3-2020 las empresas en las que trabajen entre 151 y 250 personas.

2. A partir del 7-3-2021 las empresas en las que trabajen entre 101 y 150 personas.

3. A partir del 7-3-2022 las empresas en las que trabajen entre  50 y 100 personas.

También es obligatorio disponer de un Plan de Igualdad cuando así lo establezca un convenio colectivo o cuando lo requiera la autoridad laboral como sustituto de las sanciones accesorias, evidentemente dentro de un procedimiento sancionador.

El plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, en el que se fijan objetivos a alcanzar, estrategias y prácticas y sistemas eficaces de seguimiento evaluación de objetivos. La norma establece que la fase de diagnóstico, que es la inicial, en el que se vuelva la información para facilitar la realidad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al menos la empresa ha de facilitar información de las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

**Pago del salario** (LISOS art.8.1; ET art.26).

Es susceptible de ser denunciados tanto el impago cómo los retrasos reiterados en el pago del salario debido. Tanto la falta de pago como los retrasos deben revestir carácter continuado, la conducta empresarial debe ser persistente en el tiempo y no esporádica, y en supuestos graves, tanto por la cuantía como por el tiempo del retraso.

**Cesión de trabajadoras** (LISOS art.8.2; ET art.43).

Se incurre en la cesión ilegal de trabajadoras cuando el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de las trabajadoras de la empresa cedente a la empresa cesionaria y/o la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

**Despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada** (LISOS art.8.3; ET art.47 y 51).

Se considera infracción muy grave proceder al despido colectivo de trabajadoras o a la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor sin acudir a los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Se entiende por despido colectivo la extinción de contratos fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de 90 días, la extinción afecte a:

a) 10 personas, en las empresas que ocupen menos de 100.

b) El 10% en aquellas que ocupen entre 100 y 300.

c) 30 personas en empresas con una plantilla superior a 300.

**Trabajo de menores (**LISOS art.8.4; ET art.6, 7, 34.3 y 4 y 37.1).

Está absolutamente prohibido el trabajo por parte de menores de 16 años, salvo en espectáculos públicos.

Por otro lado, deben denunciarse los incumplimientos de la normativa de trabajo para los menores de 18 y mayores de 16 años a los que el ordenamiento jurídico permite trabajar, aunque estableciendo determinadas limitaciones. Es sancionable su contratación sin que conste la autorización del representante o tutor y el incumplimiento de los límites en materia de tiempo de trabajo. Estas limitaciones son las siguientes:

-  Prohibición de realizar trabajos nocturnos;

-  Prohibición de realizar horas extraordinarias;

-  Prohibición de realizar más de 8 horas diarias de trabajo efectivo.

-  Garantía de un descanso mínimo de 30 minutos si la duración de la jornada diaria continuada es superior a 4 horas y media;

-  Garantía de 2 días mínimo de duración del descanso semanal.

**Derecho de reunión** (LISOS art.8.5; Constitución art.21; ET art.4.1.f y 77 a 81; art. 8.1.b LOLS)

Quienes trabajen en una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea que puede ser convocada por los comités de empresa, las delegadas de personal o las propias trabajadoras si así lo solicita, al menos, el 33% de la plantilla de la empresa o centro de trabajo. En la convocatoria deben indicarse los asuntos que se van a tratar y los nombres de las personas no pertenecientes a la plantilla que pretendan asistir.

La empresa está obligada a facilitar que la reunión se celebre en el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten; la autorización puede condicionarse a que se cumplan las disposiciones legales, no se hubiese celebrado otra reunión en los dos meses anteriores (las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no están afectadas por este límite), la empresa no se encuentre en situación de cierre legal y se hayan resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en reunión anterior. La reunión ha de tener lugar fuera de las horas de trabajo salvo acuerdo con el empresario.

**Elecciones sindicales** (LISOS art.8.7; ET art.74.1 y 2 y 75.1; RD 1844/1994 art.6, 7 y 41).

Los deberes fundamentales que se imponen al empresario y cuyo incumplimiento puede ser denunciado son los siguientes:

1.Comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones, ésta debe dar traslado, en el plazo de 7 días, de dicha comunicación a las personas que deban constituir la mesa, así como a la RLT, poniéndolo, simultánea- mente, en conocimiento de quienes hayan promovido el proceso electoral.

2. Dar traslado a quienes deben constituir la mesa electoral del censo laboral, en modelo normalizado, en el plazo de 7 días desde que se le ha comunicado a la empresa el propósito de celebrar elecciones por parte de quienes las hayan promovido.

3. Facilitar los medios precisos para el normal desarrollo de la votación y de todo el proceso electoral, teniendo en cuenta que el acto de la votación ha de efectuarse en el centro o lugar de trabajo y durante la jornada laboral, por lo que es sancionable que la empresa no permita que se realicen las votaciones en el centro de trabajo o imponga su realización fuera de las horas de trabajo efectivo.

4. Facilitar los medios de transporte adecuados para quienes integren la mesa electoral y las interventoras nombradas por cada candidatura, y hacerse cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral si el acto de la votación se efectúa a través de una mesa electoral itinerante.

**Cláusulas sindicales establecidas en convenio** (LISOS art.8.8).

En este apartado se sancionan todas las transgresiones de las empresas dispuestas en las cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia sindical que no estén específicamente tipificadas en la LISOS.

**Cierre patronal** (LISOS art.8.9; RDL 17/1977 art.12 a 15).

Tenemos que denunciar la negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.

**Intimidad y dignidad de los trabajadores** (LISOS art.8.11; Constitución art.10 y 18; ET art.4.2.e y art.18).

Entendiéndose como tal cualquier decisión empresarial que afecte a la dignidad de las personas, vaya o no acompañada de la vulneración de un derecho fundamental.

Se produce abuso de autoridad constitutivos de acoso si existe falta de ocupación efectiva sin razón organizativa o productiva, dictar órdenes que es imposible cumplir, u ordenar tareas inútiles o sin sentido productivo.

Son trato vejatorio los insultos, el menosprecio en público o la difusión de rumores falsos para desacreditar a una persona.

Solo podrán producirse registros en las taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del resto de personal de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización debe respetarse al máximo la dignidad e intimidad de la persona afectada, debiendo contar con la asistencia de la RLT o, en su ausencia, de otra persona de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Además de cumplir los requisitos previstos en la norma, deben existir motivos para el registro, sin que baste la alegación de que se trata de un registro rutinario.

En relación con la legalidad o no de los medios de video vigilancia utilizados por la empresa, y si los mismos pueden cumplir una función de vigilancia y control de la actividad para uso posterior en el ejercicio de la potestad disciplinaria, se deben tener en cuenta los siguientes límites:

1. La medida debe ser equilibrada y proporcional. Se diferencia entre lugares de trabajo y lugares de descanso, ocio o recreo, que son propios de la esfera privada de las personas. En los primeros se pueden emplear medios audio- visuales de control y no se puede hacer en los segundos: vestuarios, baños, cafeterías, habitaciones de recreo y otros.

2. Los medios audiovisuales deben ser conocidos por el personal, en cuanto a su existencia, debiendo comunicarse tanto a la plantilla como a la RLT, aun- que no se considera necesario el conocimiento del emplazamiento exacto de los mismos, siempre que éstos se limiten a grabar los puestos de trabajo. Y a la RLT se les debe pedir informe previo, por tratarse de la implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

3. La utilización de los medios de video vigilancia debe ser generalizada e indiscriminada, para controlar todo un colectivo de trabajadoras; no puede ser discriminatoria, para controlar a una persona concreta.

**Acoso sexual** (LISOS art.8.12; ET art.4.2.e).

El Estatuto reconoce el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual.

El acoso sexual se define como la situación en que se produce un comporta- miento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Acoso moral discriminatorio** (LISOS art.8.13 bis; ET art.4.2.e).

Se considera acoso moral discriminatorio toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

**SANCIONES**

En materia de relaciones laborales y empleo, Seguridad Social, emigración, movimientos migratorios, trabajos de extranjeros e infracciones por obstrucción (LISOS art.40).

|  |
| --- |
| **LEVES: Art. 6 LISOS**  |
| **Grado**  | **Cuantía**  |
| Mínimo  | Multa de   60 a 125 euros  |
| Medio  | Multa de 126 a 310 euros  |
| Máximo  | Multa de 311 a 625 euros  |
|  |
| **GRAVES Art. 7 LISOS**  |
| **Grado** | **Cuantía** |
| Mínimo  | Multa de   626 a 1.250 euros  |
| Medio  | Multa de 1.251 a 3.125 euros  |
| Máximo  | Multa de 3.126 a 6.250 euros  |
|  |
| **MUY GRAVES Art. 8 LISOS**  |
| **Grado**  | **Cuantía**  |
| Mínimo  | Multa de    6.251 a      25.000 euros  |
| Medio  | Multa de   25.001 a 100.005 euros  |
| Máximo  | Multa de 100.006 a 187.515 euros  |

**PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Falta de limpieza** (LISOS art.11.1).

Solo cuando suponga un riesgo para la salud o la integridad física de las personas trabajadoras o sea habitual.

**Falta de notificación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales** (LISOS art.11.2; art.12.3; LPRL art.23.3).

Es obligatorio comunicar a la autoridad laboral los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, en un plazo de cinco días hábiles, sea cual sea su gravedad. Si afecta a 4 o más personas el plazo es de 1 día hábil. Cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, también deben llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de las trabajadoras o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

**Incumplimiento de la obligación de comunicar la apertura de centro de trabajo** (LISOS art.11.3, art.12.5).

La empresa tiene la obligación de comunicar a la autoridad laboral competente y dentro de los 30 días siguientes, la apertura del centro de trabajo o la reanudación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia.

**Falta de documentación o título sobre la maquinaria utilizada** (LISOS art.11.7; L 32/2006 art.8.2).

La empresa debe disponer de la documentación de la maquinaria que utiliza.

**Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos en la empresa** (LISOS art.12.1.a; LPRL art.14 a 16; RD 39/1997 art.1 a 9).

La empresa tiene la obligación de planificar la prevención buscando un conjunto de medidas que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. Asimismo, a partir de la evaluación de riesgos laborales, las actividades de prevención deben integrase en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El plan de prevención de riesgos laborales debe incluir la estructura organizativa, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa en los términos en que reglamentariamente se establezca.

**No efectuar ni revisar las evaluaciones de riesgos** (LISOS art.12.1.b; LPRL art.16; RD 39/1997 art.3 a 9).

La empresa debe llevar a cabo las evaluaciones de riesgos laborales, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las trabajadoras que procedan, también debe poner en marcha aquellas medidas de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecido en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Resulta especialmente importante el contenido y el alcance de las evaluaciones de riesgo respecto de determinados colectivos especialmente protegidos por la normativa, como es el caso de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.

**Incumplimiento de la obligación de realizar los reconocimientos médicos** (LISOS art.12.2; LPRL art.22; RD 39/1997 art.37.3).

La empresa está obligada a realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de todo el personal que proceda conforme a la normativa de sobre prevención de riesgos laborales y a comunicar las personas afectas el resultado íntegro de las pruebas realizadas y garantizar el deber de confidencialidad de dicha información.

Además, la LGSS establece la obligación de realizar reconocimientos médicos previos a la incorporación al trabajo en todas aquellas empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales.

**Incumplimiento de la obligación de registro y archivo** (LISOS art.12.4; LPRL art.16, 22 y 23).

Las empresas tienen la obligación de registrar y archivar los datos obtenidos de las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones o informes referidos a la prevención de riesgos laborales.

**Incumplimiento del deber de planificación** (LISOS art.12.6; LPRL art.16; RD 39/1997 art.8 y 9)

Se considera infracción grave incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que se derive necesariamente de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma.

**Adscripción de personas a puestos incompatibles con su salud** (LISOS art.12.7 y 13.4; LPRL art.15)

Las empresas no pueden adscribir a nadie a puestos de trabajo cuyas condiciones sean incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como en los casos en que no se disponga de la formación adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**Incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información** (LISOS art.12.8; LPRL art.14.1, 18 y 19).

Debe denunciarse el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a las personas trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y la salud y sobre medidas preventivas aplicables.

La formación e información deben referirse a los riesgos y a las medidas preventivas. Esta obligación no debe cumplirse solo de formal, si no de forma suficiente y adecuada. Los derechos de información y formación forman parte del derecho de las trabajadoras a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales.

El contenido y alcance de esta información y formación deben reflejarse en el documento de evaluación de riesgos.

**Falta de medidas de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación** (LISOS art.12.10; LPRL art.20).

Para las empresas es obligatorio analizar las posibles situaciones de emergencia que puedan darse en la empresa y adoptar las medidas necesarias para la lucha contra incendios, primeros auxilios y evacuación del centro de trabajo. Las medidas que se adopten deben cumplir las normas técnicas específicas que correspondan por la actividad, tipo de personal y productos o procesos que se desarrollen en el centro de trabajo.

**Incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de las trabajadoras** (LISOS art.12.11; LPRL art.18 y 33 a 36).

Estos derechos corresponden tanto al Comité de Empresa como a las Delega- das de Prevención, cómo a las trabajadoras individualmente en el caso de que no exista representación. Es obligatoria la entrega de copia de los documentos.

**No proporcionar medios o formación suficiente a las personas encargados de prevención** (LISOS art.12.12; LPRL art.30.2 y 37.2).

Las personas designadas para realizar las tareas de prevención deben contar con la capacidad necesaria y disponer del tiempo y los medios precisos, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, el número de personal y su distribución y los riesgos a los que están expuestos.

**Incumplimiento de las medidas de cooperación y coordinación** (LISOS art.12.13; LPRL art.24.4 y 5; RD 171/2004).

Las empresas que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o las que contraten o subcontraten con otras empresas la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, deben poner en marcha las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

**Incumplimiento de la obligación de organizar la prevención en la empresa** (LISOS art.12.15.a; LPRL art.30, 32 bis 3; RD 39/1997 art.10 a 16).

La empresa debe dotarse de la organización preventiva que le exige la normativa de aplicación. La posibilidad de constituir servicios de prevención propios o contratar con servicios de prevención ajenos no depende de la discrecionalidad de la empresa, sino que está sujeta a las previsiones reglamentarias, salvo para empresas con plantillas inferiores a 10 personas.

**Inexistencia de los preceptivos recursos preventivos** (LISOS art.12.15.b; LPRL art.32 bis y disp. adic.14ª).

Se establecen tres supuestos en los que resulta necesaria la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos:

1. La existencia de riesgos que puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente.

2. La realización de actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

3. Cuando la ITSS requiera dicha presencia de recursos preventivos a causa de las condiciones de trabajo detectadas.

**Incumplimiento del deber de información a los trabajadores encargados de la prevención** (LISOS art.12.18; LPRL art.28.4).

Es obligatorio para las empresas proporcionar la información de las personas designadas para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de personas con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.

**Incumplimiento de la obligación de auditoría y control** (LISOS art.12.20; RD 39/1997 art.29 a 33).

La empresa está obligada a someter el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa por una empresa especializada, cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

Los plazos establecidos para hacer una auditoría son:

- Dentro de los 12 meses siguientes desde que se dispone de la planificación preventiva.

- Cada 4 años.

-  Estos plazos se incrementan en 2 años si la elección de la modalidad organizativa de la prevención es acordada con los representantes de los trabajadores.

- En todo caso cuando requiera la autoridad laboral previo informe de la ITSS.

**Incumplimiento de la normativa para las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia** (LISOS art.13.1; LPRL art.26).

Las empresas tienen las siguientes obligaciones:

1. Evaluación específica de los riesgos que puedan derivarse de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo para las situaciones de maternidad y parto reciente.

2. Adaptación de las condiciones de trabajo en el caso de que ello sea posible o cambio de puesto de trabajo a aquellos puestos de trabajo que se hayan determinado como exentos de riesgo para las situaciones de maternidad y parto reciente. Estos puestos de trabajo deben determinarse por el empresario previa consulta con los representantes de los trabajadores.

3. No respetar el derecho de las trabajadoras embarazadas a ausentarse del puesto de trabajo sin pérdida de remuneración salarial para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto cuando se justifique la necesidad que se realicen dentro de la jornada de trabajo.

4. En ningún caso, la trabajadora embarazada o lactante puede realizar las actividades que supongan exposición a agentes o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del bebé durante el período de lactancia natural, ni tampoco puede haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural a determinados agentes o condiciones de trabajo.

**Incumplimiento de la normativa preventiva para los menores** (LISOS art.13.2; LPRL art.27).

Las personas menores de 16 años no pueden trabajar, salvo en espectáculos públicos. Antes de la incorporación al puesto de trabajo de una persona menor debe efectuarse una evaluación de teniendo en cuenta su condición y el deber reforzado de información sobre riesgos y medidas de prevención tanto a la persona interesada como a sus padres o tutores legales.

**Incumplimiento de la orden de paralización de la ITSS** (LISOS art.13.3; LPRL art.44)

La empresa debe acatar inmediatamente la orden de paralización de los trabajos realizada por la Inspección de Trabajo y no podrá reanudarlos sin haber subsanado las causas que motivaron la paralización.

**Incumplimiento del deber de confidencialidad** (LISOS art.13.5; LPRL art.22).

Las medidas de vigilancia y control de la salud deben realizarse respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

**Superación de los límites de exposición a los agentes nocivos** (LISOS art.13.6; LPRL art.4.4).

Constituye una infracción muy grave la superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de las trabajadoras sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

**Inexistencia de los preceptivos recursos preventivos** (LISOS art.13.8.b; LPRL art.32 bis; RD 39/1997 disp. adic.12ª).

Se considera infracción muy grave la falta de presencia de recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

Se describen dos conductas típicas:

1. La falta de presencia de los recursos preventivos cuando así lo exijan las normas. Es decir, cuando se trate de riesgos que puedan agravarse por la concurrencia de varias actividades, cuando se trate de actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales o cuando se requiera por la ITSS.

2. El incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

**Impedir el derecho de las trabajadoras a paralizar la actividad en los casos de riesgo grave o inminente** (LISOS art.13.9; LPRL art.21).

Las personas trabajadoras tienen derecho a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, estando la empresa obligada a informar a las trabajadoras, lo antes posible, del riesgo y de si se han adoptado medidas de protección y a proporcionar las instrucciones necesarias para que puedan abandonar su actividad.

**Incumplimiento de las medidas preventivas necesarias en las condiciones de trabajo de las que se derive un riesgo grave e inminente** (LISOS art.13.10).

Es una falta muy grave no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en la ejecución de la normativa de prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de las trabajadoras.

**Mantenimiento de vínculos comerciales o financieros no autorizados o certificaciones falsas** (LISOS art.13.12; RD 39/1997 art.32).

Los servicios de prevención ajenos a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas no podrán tener vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas de las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.