

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical e Igualdad

· C/ Príncipe de Vergara, 13, 7º - 28001 Madrid · Telf.: + 34 577 41 13 · Fax: + 34 91 577 29 59  
 · www.uso.es · Facebook: Salud Laboral USO · s.saludlaboral@uso.es · segysalud@uso.es

## NUEVA LEY INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Con la financiación de:



AT-0169/2014 Gabinete Confederal para asistencia técnica, asesoramiento y apoyo en materia de Prevención Riesgos Laborales.

El pasado 21 de Julio se aprobó la nueva Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo. La función inspectora de persecución del fraude se ha potenciado, sin embargo se facilita la creación de empleos precarios. Son incumplimientos empresariales frecuentes el abuso de la contratación temporal con encadenamiento de contratos; las horas extra no

declaradas; o la fraudulenta utilización del contrato a tiempo parcial para relaciones laborales que terminan siendo de cuarenta o más horas. Estos incumplimientos debilitan los derechos de trabajadores y trabajadoras, a la par que se merman los ingresos por cotizaciones a la Seguridad Social. No sólo se está creando empleo precario, sino que también se está permitiendo que la Seguridad Social quede en precario.

**Desde la USO creemos que la función principal de la inspección debe ser garantizar el cumplimiento de la ley y la defensa de la parte más débil de la relación laboral, es decir la de los trabajadores y trabajadoras.** A continuación desgranamos algunos aspectos destacados de la nueva Ley de la Inspección de Trabajo y de su funcionamiento.



### Creación de la oficina de lucha contra el fraude

Se prevé en la nueva Ley la creación de una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, como órgano especializado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para combatir las conductas relacionadas con el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. **Desde la USO, no entendemos la creación de esta oficina puesto que sus funciones se engloban dentro de las funciones ordinarias de la Inspección, y creemos una vez más, como ya ocurrió con el buzón de lucha contra el fraude, que su creación tiene fines fundamentalmente propagandísticos.** Además en esta "lucha contra la economía irregular", se criminaliza principalmente a los perceptores de prestaciones que trabajan sin estar de alta, pese a ser los más desfavorecidos, frente a sus empleadores, que se aprovechan de una situación de necesidad, más si tenemos en cuenta que actualmente un elevado porcentaje de los desempleados no cobra prestación.

### Obligación de los inspectores de acreditarse documentalmente

Se establece la obligación de identificación documental de los inspectores en sus visitas. Anteriormente, el reglamento ROFITSS recogía solamente que "los sujetos inspeccionados tienen derecho a recabar su acreditación en las visitas de inspección a sus locales o centros".

### Creación de la escala de subinspectores de seguridad y salud

Se crea una nueva escala dentro del Cuerpo de Subinspectores Laborales, la de Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales:

- Comprobación del cumplimiento y control de la aplicación de la normativa de prevención.
- La vigilancia del cumplimiento de la normativa jurídico-técnica con incidencia en materia de prevención.
- Programas de actuación de la Inspección de Trabajo derivados del análisis de la siniestralidad laboral.
- La información y asesoramiento a empresarios y trabajadores.
- Cuantas otras funciones de análoga naturaleza les fuesen encomendadas en el marco de sus competencias.

**FUNCIONES INSPECCIÓN DE TRABAJO**

**VIGILANCIA Y EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y DEL CONTENIDO DE LOS ACUERDOS Y CONVENIOS COLECTIVOS (LISTADO NO EXHAUSTIVO)**

| SISTEMA DE RELACIONES LABORALES  | PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES  | SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL   | EMPLEO  | MIGRACIONES  |
|--|--|---|---|--|
| Relaciones laborales individuales y colectivas.<br>Protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.<br>Tutela y promoción de la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en el trabajo.<br>Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional | Prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia.<br>Ejercicio de las funciones de investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.  | Inscripción, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización y recaudación de cuotas<br>Obtención y disfrute de las prestaciones incluidas las prestaciones por desempleo y la prestación por cese de actividad, así como de los sistemas de mejoras voluntarias<br>Normas sobre Mutuas y otras formas de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, así como la inspección de la gestión y funcionamiento de las entidades y empresas que colaboran en la misma o en la gestión de otras prestaciones o ayudas de protección social. | Colocación y empleo.<br>Control de la aplicación de las subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o a la formación profesional para el empleo, de acuerdo con la normativa establecida al efecto, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones por los órganos competentes en la materia.<br>Normas en materia de empresas de trabajo temporal y agencias de colocación. | Movimientos migratorios<br>Normas en materia de trabajo de extranjeros   |
| <b>ASISTENCIA TÉCNICA</b>  |  |   |   |  |
| Dar información y asistencia técnica a las empresas con ocasión del ejercicio de la función inspectora, especialmente a las pequeñas y medianas empresas.  | Proporcionar información y asistencia técnica a los trabajadores y sus representantes; Comunicarles los resultados y consecuencias de las actuaciones inspectoras cuando medie denuncia por parte de los mismos.<br>Indicar las vías administrativas o judiciales para la satisfacción de sus derechos, cuando sean afectados por incumplimientos. | Prestar asistencia técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social, y a las autoridades competentes de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, cuando les sea solicitada.  | Informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones Públicas respecto a la aplicación de normas del orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas.  | Emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras, cuando así lo establezca una norma legal. |
| <b>CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE</b>   |  |   |   |  |
| Conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando la misma sea aceptada por las partes.  |  | El arbitraje en huelgas y otros conflictos laborales cuando las partes expresamente lo soliciten, así como en los supuestos legalmente establecidos.  |   |  |

**Algunos aspectos importantes de la Ley**

Las asociaciones profesionales de inspectores afirman que cada vez son más frecuentes formas de abuso empresariales como exceso de jornada, horas extraordinarias ilegales y la utilización de la figura del contrato a tiempo parcial con prolongación de la jornada fijada. La Inspección de Trabajo es la principal herramienta para defender los derechos de los trabajadores, los delegados y delegadas de USO acuden a esta institución buscando resolver problemas tan importantes como los relativos a las condiciones de trabajo, cobro de salarios, defensa de derechos de conciliación y de salud laboral,.. Sin embargo en España existen únicamente 1.878 inspectores y subinspectores, según datos de la UPIT, muy lejos de los ratios inspectores/trabajadores de otros países de Europa, por ello desde la USO pedimos que se refuerce esta institución, como garantía del respeto a nuestros derechos.

**Desde la USO hemos denunciado desde el inicio de la crisis y especialmente desde la entrada en vigor de la reforma laboral el empeoramiento de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo, el encadenamiento sistemático de contratos temporales, el incremento de los contratos a tiempo parcial que enmascaran jornadas completas, o de duración incluso mayor a la legal, entre otros abusos.** El principal instrumento para evitar estos abusos es la Inspección de Trabajo, por ello debe dotarse de medios materiales y humanos suficientes. Por otro lado, insistimos en que la cada vez mayor flexibilidad del mercado laboral, ha servido para sustituir a trabajadores protegidos por otros con condiciones laborales precarias, condiciones que repercuten también en una Seguridad Social precaria con cada vez menos ingresos.

Con la financiación de:



## APLICACIONES INFORMATICAS PARA SMARTPHONE O TABLET

El INSHT ofrece una nueva gama de herramientas para la prevención APP de ayuda para algunos cálculos y chequeos habituales, obtener información sobre los agentes contaminantes o condiciones de trabajo. Su formato permite ser descargada en el Smartphone o Tablet para ser usada en "campo", permitiendo **la consulta on-line** y si se precisa el posterior envío a un PC de los datos consultados o calculados, facilitando la elaboración e impresión de un informe final. Así como, orientar "in situ" sobre los resultados que se van obteniendo durante el estudio. La descarga de las aplicaciones para dispositivos con sistema operativo Android se realizará a través de la plataforma de distribución Google Play Store. Las aplicaciones para dispositivos móviles contemplan cuatro aspectos diferentes de la prevención:

- **Uso correcto de escaleras manuales:** Esta aplicación permite verificar las condiciones de seguridad en la utilización de las escaleras manuales para uso profesional.
- **Atenuación de los protectores auditivos:** Esta aplicación calcula la atenuación del ruido que ofrece un protector auditivo con una exactitud media-alta a partir de los valores H, M, L que suelen aparecer en el folleto del fabricante y de los niveles de ruido globales ponderados A y C obtenidos a partir de la medición del ruido ambiental.
- **Análisis de posturas forzadas (método REBA):** Este método sirve para analizar, de forma rápida y sencilla, el riesgo debido a una determinada postura forzada o mantenida.
- **Límites de exposición profesional:** La aplicación de los LEP permite la búsqueda de una forma rápida de los límites de exposición profesional para agentes químicos en España adoptados por el INSHT después de su aprobación por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y se actualizan anualmente.

## OBLIGATORIEDAD RECONOCIMIENTO MEDICO

El Tribunal Supremo establece que se puede obligar a los trabajadores a acudir a reconocimiento médico, aunque la regla general es la voluntariedad, puede imponerse la medida de forma obligatoria "si existe un riesgo o peligro objetivable". Podrá exigirse en los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para el mismo. **Según se indica "La detección de enfermedades que conviertan en inadecuadas las tareas encomendadas evitarán que los propios trabajadores puedan tener que ser auxiliados en situaciones de emergencia", y añade "No acudir al reconocimiento puede suponer, además, un riesgo para terceros"**

## LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (I)

**La Seguridad Social garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la Ley.** Dentro de la modalidad contributiva la Seguridad Social están incluidas todas aquellas personas que ejerzan su actividad en territorio nacional y pertenezcan a alguno de estos grupos: Trabajadores por cuenta ajena, trabajadores autónomos, socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, estudiantes, funcionarios públicos, civiles y militares. Dentro de la acción protectora de la Seguridad Social se incluye:

- La asistencia sanitaria en maternidad, enfermedad común o profesional y accidentes, sean o no de trabajo, así como la recuperación profesional en cualquiera de los casos del apartado anterior.
- Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales.
- Prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva.
- Prestaciones de servicios sociales en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente
- Beneficios de asistencia social.

## LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (II)

Estas prestaciones contributivas se financian con las cotizaciones de empresarios y trabajadores. Para calcular las aportaciones a la Seguridad Social se usan las bases de cotización, que son las cantidades calculadas a partir de las percepciones salariales para cotizar a la Seguridad Social. Sobre dichas bases, se aplican los tipos de cotización que nos darán las cantidades a ingresar en la Tesorería de la Seguridad Social. Existen dos bases de cotización distintas:

- **Base de cotización para contingencias comunes (BCCC):** Se halla sumando al salario mensual la parte proporcional de las pagas extras. Sirve para calcular las prestaciones de Incapacidad temporal, Invalidez permanente y prestaciones de Muerte y supervivencia si son derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, jubilación y maternidad.
- **Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales (BCCP).** Para calcular prestaciones de Incapacidad temporal, Invalidez permanente y Muerte y supervivencia, derivadas de AT y EP, así como el desempleo. Es la base de las Contingencias comunes más el importe de las horas extras del mes. En el supuesto de que no haya horas extras, ambas bases coinciden.

| TIPOS DE COTIZACIÓN                           |         |              |       |
|---|---------|--------------|-------|
| CONTINGENCIAS                                 | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
| Comunes                                       | 23,60   | 4,70         | 28,30 |
| Horas Extraordinarias<br>Fuerza Mayor         | 12,00   | 2,00         | 14,00 |
| Resto Horas Extraordinarias                   | 23,60   | 4,70         | 28,30 |
| DESEMPLEO                                     | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
| Tipo General                                  | 5,50    | 1,55         | 7,05  |
| Contrato duración determinada Tiempo Completo | 6,70    | 1,60         | 8,30  |
| Contrato duración determinada Tiempo Parcial  | 6,70    | 1,60         | 8,30  |
| FOGASA  | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
|   | 0,20    |              | 0,20  |
| FORMACIÓN PROFESIONAL                         | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
|   | 0,60    | 0,10         | 0,70  |

### Ejemplo de Nómina

Trabajador indefinido con a tiempo completo industria cárnica (el tipo de cotización por AT Y EP varía en función de la actividad, para esa actividad es 3,9%)

| DEVENGOS   |                |               |                       |
|--|----------------|---------------|-----------------------|
| Salario base   | 800            |               |                       |
| Complementos   | 200            |               |                       |
| Horas extraordinarias  | 0              |               |                       |
| Total devengando   | 1000           |               |                       |
| DEDUCCIONES  |                |               |                       |
| Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta   |                |               |                       |
| CONCEPTO   | BASE           | TIPO          | APORTACIÓN TRABAJADOR |
| Contingencias comunes  | 1166,66        | 4,7%          | 54,83                 |
| Desempleo  | 1166,66        | 1,55%         | 18,08                 |
| Formación Profesional  | 1166,66        | 0,1%          | 1,166                 |
| Horas extraordinarias  |                |               |                       |
| <b>TOTAL A DEDUCIR</b>   |                |               | <b>74,07</b>          |
| DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA |                |               |                       |
| CONCEPTO   | BASE           | TIPO          | APORTACIÓN EMPRESA    |
| <b>Contingencias comunes</b>   |                |               |                       |
| Importe remuneración mensual   | 1000           |               |                       |
| Importe prorrata pagas extraordinarias   | 166,66         |               |                       |
| <b>Total</b>   | <b>1166,66</b> | <b>23,6 %</b> | <b>275,33€</b>        |
|  |                |               |                       |
| <b>Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta</b>   |                |               |                       |
| AT y EP  | 1166,66        | 3,9%          | 45,5                  |
| Desempleo  | 1166,66        | 5'5%          | 64,163                |
| Formación profesional  | 1166,66        | 0,6%          | 6,99                  |
| Fondo Garantía Salarial  | 1166,66        | 0,2%          | 2,32                  |
| <b>Total</b>   |                |               | <b>118</b>            |

En esta nómina el total de aportaciones de la empresa a la seguridad social sería 393,33€ por parte del trabajador sería 74,04€.

**Por lo tanto la cantidad total a ingresar a Tesorería de la Seguridad Social sería 467,37€.**

En este caso coinciden BCCC Y BCCP, puesto que en el ejemplo no se realizan horas extraordinarias.

**BCCC:** Remuneración mensual+ Prorrata de Pagas Extras ( N° pagas x importe / 12)

**BCCP:** Remuneración mensual+ Prorrata de Pagas Extras ( N° pagas x importe / 12)

**¡Afíliate a la USO!**

por mucho más que una cuota

[www.uso.es](http://www.uso.es)



Asesoramiento laboral · Caja de Resistencia y Solidaridad · Servicios Jurídicos · Descuentos y Promociones · Desgravación en el IRPF ...

Con la financiación de:

