



PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 4 de noviembre).

CUARTO EJERCICIO. PRIMERA PARTE.

PRIMERA PARTE:

En el registro de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Teruel tiene entrada escrito de denuncia de Don Pedro Nascimento Correia, ciudadano angoleño, quien dice trabajar para una empresa portuguesa llamada JOIOSAFRUIT que se dedica al envasado de manzanas localizada en el número 6 de la calle H del polígono industrial Villalbilla 2 de la localidad de Torreblanca de Jiloca.

En el escrito de denuncia se señala lo siguiente:

“Me despedido sin darme papeles de paro, trabajando 50 horas por semana. He ido a Trabajo de Teruel y me dicen que ponga denuncia aquí. En la Seguridad Social de Calamocha me dicen no estoy de alta en Seguridad Social. Por favor, me vuelvo a Portugal y necesito papeles para paro”

Así pues, el día 17 de febrero de 2021, se realiza visita inspectora al centro de trabajo indicado en el escrito de denuncia. Tras personarse en la puerta de entrada, el Inspector es atendido por el gerente de la empresa JILOCA VALDORREIX SL, Jesús Valdivielso. El actuante solicita la presencia de la representación legal de los trabajadores, para que le acompañen durante la visita.

Acude el trabajador Javier Estaún, responsable administrativo y representante de los trabajadores en la empresa. Afirma ponerse a disposición del actuante para aclarar cualquier cuestión que solicite.

El Inspector de Trabajo decide visitar en primer lugar la zona de producción identificándose dos líneas:

-Una línea de enmallado de producto hortofrutícola, en la que prestan servicios cinco trabajadores identificados con un mono verde con el logo de la marca JILOCA VALDORREIX. Todos los trabajadores tienen nacionalidad croata, excepto un trabajador español que afirma haber nacido y residir en la localidad de Molina de Aragón (Guadalajara).

-Una línea de embolsado con papel o película plástica para fruta, donde prestan servicios cuatro trabajadores. Tres trabajadores son de nacionalidad angoleña y el cuarto trabajador es de nacionalidad portuguesa. Este último afirma ser el encargado de JOIOSAFRUIT LDA. Los otros tres trabajadores sólo transmiten su información en lengua portuguesa, parece entenderse de sus declaraciones que trabajan para un empresario identificado por ellos como “sr. De Sousa”.



Preguntados por la jornada que realizan, uno de ellos afirma prestar servicios de lunes a viernes desde las 8 de la mañana hasta las 20 horas, más o menos, con una hora para comer a las 14 horas y otros 20 minutos para un “cafecinho” a eso de las 11. El resto de trabajadores, incluyendo todos los trabajadores de JILOCA VALDORREIX SL, se remiten al horario indicado en el calendario que se encuentra expuesto en el tablón de anuncios.

El Inspector pregunta al representante legal, a los trabajadores y al gerente sobre la forma de registrar diariamente la jornada. Todos ellos hacen referencia al cuadrante horario publicado en el tablón de anuncios de la empresa donde viene reflejado el horario de 8 a 17 horas, con una hora de descanso para comer.

El actuante solicita documento acreditativo de identidad a todos los trabajadores, identificándose correctamente a cada uno de ellos.

En el transcurso de la visita se acerca un trabajador al actuante quien le indica que le gustaría hablar con él a solas pero que no quiere que la empresa tenga conocimiento de ello por las posibles represalias.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social le solicita con discreción su teléfono y le indica que al finalizar la visita lo llamará.

Ya en las dependencias del gerente de la empresa, éste afirma que JILOCA VALDORREIX SL, que es la titular del centro de trabajo, tiene un total de 37 trabajadores. Amablemente aclara que los trabajadores de la línea de embolsado no forman parte de JILOCA VALDORREIX SL, sino que son trabajadores desplazados de la empresa portuguesa JOSIOSAFRUIT LDA. Se comprueba por declaraciones de los trabajadores y del gerente que el trabajador denunciante, sr. Nascimento Correia, prestó servicios una semana en el mes de enero de 2021.

Afirma que dada la precisión y las características técnicas que requiere el embolsado de fruta, que incluye tareas en el sellador, el búfer rodillo, el control numérico y la cinta de pesaje, éstas han sido subcontratadas con esta empresa portuguesa, que cuenta con más de 5 años de experiencia en esta tarea y que lleva trabajando para ellos con buenísimos resultados desde hace ya unos meses de forma ininterrumpida.

El actuante, tras la explicación del gerente, solicita el libro registro para comprobar las empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios en el centro de trabajo. Ante dicha pregunta, el gerente responde que *“no tiene documentación de esas empresas en el centro”*.

Finalizada la visita, el actuante realiza la llamada al trabajador Manuel Jiménez Castro, que solicitó hablar con él. Según manifiesta sufre acoso laboral de su superior, el jefe de la planta de envasado, que se llama Gonzalo Pérez Pulido.

El sr. Jiménez declara que su jefe le hace la vida imposible, lo menosprecia delante de todos sus compañeros, diciéndole continuamente que hace todo mal y que es un inútil. Además, le obliga siempre a él a cubrir las ausencias de otros compañeros y le impone las vacaciones.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social pregunta al Sr. Jiménez si ha puesto en conocimiento de la empresa dicha situación. El sr. Jiménez declara que, ya harto de la situación, se lo dijo al Sr. Valdivielso, quien sólo contestó *“que no se lo tuviera en cuenta”* y *“que todos sabéis cómo es Gonzalo”*.

En relación con lo expuesto, se deberá contestar a las siguientes cuestiones, justificando en base a la normativa las respuestas que se den:



1ª Pregunta.

A) Deberá darse respuesta razonada, acerca de si es adecuada la existencia de un único representante legal de los trabajadores en la empresa, así como, en su caso, si procedería realizar actuaciones inspectoras.

B) Tras el examen de la documentación pertinente, el Inspector no ha podido comprobar la jornada realizada por el trabajador Pedro Nascimento Correia, pero sí consta la ausencia de comunicación del desplazamiento ante la autoridad laboral. Deberá razonarse acerca de la procedencia de realizar actuaciones inspectoras en este sentido. E igualmente deberá responderse al trabajador denunciante en relación a su pretensión de percibir prestación por desempleo.

2ª Pregunta.

Se deberá identificar si los trabajadores que carecen de nacionalidad española se encuentran o no en situación de estancia legal conforme a la normativa aplicable, determinando en su caso si se derivan actuaciones inspectoras de dicha cuestión.

3ª Pregunta.

Revisada la documentación de la empresa JOIOSAFRUIT LDA, se comprueba que los trabajadores perciben un importe de 1700 euros mensuales, de los cuales, 1150 euros constituyen el salario base y 550 euros figuran en nómina como “*ajudas de custo*”, que son cantidades percibidas por los trabajadores para satisfacer sus necesidades de estancia y manutención en territorio nacional.

El importe total de lo percibido es superior al previsto en el convenio provincial de la industria que fija para la categoría de “Especialista 1ª” la cantidad de 1496 euros de retribuciones salariales al mes.

Se deberá razonar fundadamente acerca de la situación sobre las condiciones salariales de los trabajadores de JOIOSAFRUIT LDA y concretar si procede realizar alguna actuación inspectora.

4ª Pregunta.

Se determinará si existe algún incumplimiento en materia de jornada, y exponer qué medidas derivadas de la comprobación efectuada debe adoptar el Inspector, razonando la respuesta conforme a la normativa de aplicación.

5ª Pregunta.

Se deberá determinar qué documentación laboral debería estar disponible en el centro de trabajo de JILOCA VALDORREIX SL en su condición de empresa principal, indicando en su caso la normativa de aplicación y si procede alguna actuación inspectora derivada de las comprobaciones efectuadas.

6ª Pregunta.

Respecto a la situación del Sr. Jiménez, deberá determinarse qué actuaciones de comprobación deberían llevarse a cabo por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.



SEGUNDA PARTE:

En fecha 7 de agosto de 2020, se efectúa visita de inspección al centro de trabajo de la empresa ÁRIDOS PEÑA, S.L., a los efectos de llevar a cabo las actuaciones inspectoras necesarias para la investigación del accidente de trabajo, calificado como grave, sufrido por el trabajador Don Juan Sol García, en fecha 6 de agosto de 2020, mientras prestaba servicios laborales por cuenta ajena.

La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social fue conocedora del referido accidente de trabajo por la comunicación, efectuada por correo electrónico, el 7 de agosto de 2020, a las 09:00 horas, del asesor laboral externo, en nombre y representación de la empresa.

El centro de trabajo consiste en una planta de explotación y comercialización de áridos.

Identificada la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social mostrando la correspondiente credencial, mantiene entrevista con el socio y administrador único de la mercantil, D. José Peña Gómez y con su hijo, D. Daniel Peña López quien a su vez es el encargado de la planta y testigo del siniestro laboral.

A continuación, y en compañía de D. Daniel Peña López, la Inspectora procede a efectuar inspección ocular del emplazamiento en el que tuvo lugar el accidente de trabajo.

Se trata de una caseta de obra donde se ubican los cuadros eléctricos principal y de mando de la planta de áridos propiedad de la empresa. La Inspectora constató, in situ, que parte de los fusibles del cuadro eléctrico situados en el extremo izquierdo estaban calcinados.

En la entrevista mantenida, durante la visita, con el titular de la empresa, D. José Peña Gómez, éste manifestó al actuante de forma libre, voluntaria y espontánea que la instalación eléctrica de la planta no contaba con expediente de legalización que garantizase la adecuación de su estado técnico a las condiciones reglamentarias establecidas y que tampoco se había efectuado ninguna revisión técnica por parte de un organismo acreditado.

Asimismo, manifestó que ÁRIDOS PEÑA, S.L. mantenía una relación mercantil con una empresa LA LUZ, S.A., dedicada a las tareas de mantenimiento eléctrico y era ésta la que acudía al centro de trabajo en caso de averías que la propia plantilla de ÁRIDOS PEÑA, S.L. no podía solventar.

El mismo día de la visita el encargado manifestó a la actuante ser habitual el que algunos de los fusibles presentaran signos de sobrecalentamiento.

El titular del centro de trabajo manifestó a la Inspectora actuante que el trabajador accidentado habitualmente efectuaba tareas de reparación de maquinaria del procesado de áridos, reparación de maquinaria móvil, palas cargadoras, retro excavadora, camiones, etc.... es decir, labores de mantenimiento básico de las instalaciones en general.

Tareas para las que fue contratado como oficial de 2ª mecánico.

No pudiendo concluir la actuación inspectora en el transcurso de la visita, la Inspectora de Trabajo hace entrega de citación en modelo oficial con objeto de requerir la comparecencia de la empresa, en las oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, el 19 de agosto de 2020, solicitándole la presentación de toda documentación laboral y de Prevención de Riesgos Laborales referida al trabajador accidentado y a la instalación eléctrica.



El día señalado, 19 de agosto de 2020, comparece el asesor laboral externo de la empresa y hace entrega de la documentación requerida. No obstante, a pesar de haber sido solicitada, la empresa no acredita la existencia de un expediente técnico de la instalación eléctrica, ni las revisiones periódicas de la planta ni tampoco la formación específica del trabajador accidentado para la manipulación de cuadros eléctricos.

La investigación del accidente de trabajo efectuada por la empresa indicaba que: *“El día 6 de agosto de 2020, a las 10:30 horas, el trabajador D. Juan Sol García se encontraba dentro de la caseta realizando una inspección del cuadro de mando de la planta. El trabajador notó un olor a quemado que parecía provenir de uno de los cuadros eléctricos que se encuentran dentro de la misma caseta. Avisó al encargado de planta, D. David Peña López, para informarle y observaron que uno de los fusibles del cuadro eléctrico estaba incandescente. Se decidió extraer el fusible con el extractor de fusibles y llamar inmediatamente al electricista. El trabajador fue al taller a buscar un fusible de sustitución. En el momento en que el trabajador volvió a aproximarse al cuadro eléctrico para comprobar si el fusible que había encontrado era el correcto, se produjo el incendio del cuadro alcanzando al trabajador y al encargado de la planta, que se encontraba detrás del trabajador”.*

El informe de investigación empresarial determina que *“según los datos recogidos, se concluye que el accidente se produjo como consecuencia del incendio de uno de los cuadros eléctricos de la instalación de la planta de áridos cuando el trabajador se encontraba delante del mismo”.* Y, como medidas preventivas se recomendaba *“...volver a realizar formación a los/as trabajadores/as sobre los riesgos y medidas preventivas de su puesto de trabajo. Se reunirá los mecánicos, se explicará el accidente de trabajo, las causas y las consecuencias. Se recordará que bajo ningún concepto se puede manipular la instalación eléctrica de la planta y cómo actuar en el caso de que se produzca un incendio en la instalación eléctrica o en el centro de trabajo”.*

En la página 16 de la evaluación de riesgos laborales se identifica el riesgo derivado de contactos eléctricos directos, señalando como medidas preventivas: *“Comprobar periódicamente la instalación eléctrica (mantenimiento) por una empresa autorizada por el Ministerio de Industria y Energía y la Consejería de Industria, de forma que se cumpla lo establecido en el Reglamento electrotécnico de Baja Tensión.*

Quedará prohibida cualquier clase de manipulación en el interior de los cuadros eléctricos por personal de la empresa que no esté debidamente formado y expresamente autorizado”.

La Inspectora actuante considera preciso citar al trabajador accidentado compareciendo éste el 25 de septiembre de 2020.

El trabajador compareciente declara expresamente que: *“El día 6 de agosto de 2020, a las 10:30 horas aproximadamente, se encontraba en el centro de trabajo cuando notó un ostensible olor a quemado. Ello motivó que se desplazara a la estancia donde se ubican los cuadros eléctricos de la planta.*

A partir de este momento, los hechos sucedieron del siguiente modo:

- 1) En el interior del habitáculo, el trabajador observa signos evidentes de incandescencia de uno de los fusibles del cuadro eléctrico.*
- 2) Comunica la situación al encargado, Sr. D. Daniel Peña, quien le indica que retire el fusible dañado y lo sustituya por otro.*



- 3) *Sin proceder a la retirada de la tensión con el interruptor general, el trabajador procede a retirar con una maneta extractora, el fusible dañado.*
- 4) *Seguidamente, el accidentado se dirige al taller situado en la propia planta de áridos para buscar un nuevo fusible y un cepillo metálico para limpiar la base del soporte del fusible (porta fusibles).*
- 5) *Junto con el encargado, el trabajador regresa al interior de la caseta. Al aproximarse al cuadro eléctrico, encontrándose frente al mismo, se produce una deflagración que origina quemaduras en sus extremidades superiores”.*

7ª pregunta.

En relación con los hechos planteados se deberá analizar razonadamente los posibles incumplimientos a la normativa de seguridad y salud cometidos, su tipificación y en su caso señalar las medidas derivadas de la actuación que proceda adoptar y sujetos responsables.



TERCERA PARTE:

En el marco de una actuación de la Inspección en materia de Seguridad Social a la empresa MONTAJES Y AUXILIARES, S.L., se asigna a la Inspectora actuante orden de servicio en fecha 18 de noviembre de 2020, siendo la empresa requerida el 3 diciembre de 2020 mediante citación, en orden a la aportación de determinada documentación al objeto de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad Social.

La empresa comparece el día 10 de diciembre de 2020 en las dependencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aportando parte de la documentación señalada en el requerimiento inicial, por lo que la actuante requiere la aportación de la totalidad de la documentación, la cual es presentada finalmente por la empresa en fecha 15 de diciembre de 2020.

La empresa, cuyo centro de trabajo se encuentra en Madrid, se dedica al montaje y mantenimiento de instalaciones industriales, y está encuadrada en el CNAE 4399- Otras actividades de construcción especializada (tipo de cotización: 6, 70 – 3,35 IT/ 3,35 IMS).

Las relaciones laborales de los trabajadores se rigen por el Convenio Colectivo de Montajes y Empresas Auxiliares de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Ningún trabajador de la empresa alcanza la base máxima de cotización mensual prevista para su respectivo grupo profesional.

Se deberá responder razonadamente las siguientes cuestiones, con precisión de la normativa aplicable. Sólo en los supuestos que se indica se deberán realizar los cálculos que se pidan.

I. El trabajador Juan Martín se encuentra vinculado a la empresa a través de un contrato indefinido a tiempo completo, suscrito con fecha 1-1-2015, prestando servicios como oficial de primera. De conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, el trabajador tiene derecho a recibir los siguientes conceptos:

-Salario base: 1.449,43 € mensuales.

-Plus antigüedad: Un 3% del salario base por cada trienio cumplido en la empresa.

-Plus convenio: 169,99 € al mes.

-Plus festivos: Con base en el art. 26 del convenio, los trabajadores que presten servicios los días de Jueves y Viernes Santo, así como los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero percibirán la cantidad de 34,97 € por día.

-Pagas extraordinarias: De otro lado, el convenio colectivo reconoce a los trabajadores el derecho a percibir tres pagas extraordinarias al año de salario base, más plus de antigüedad y plus convenio, pagaderas en los meses de marzo, junio y diciembre.

-Plus de transporte: 84,88 € al mes.

-Dietas: Los trabajadores tienen derecho a la compensación de los gastos de manutención cuando tengan que efectuar un desplazamiento a una localidad distinta y no les resulte posible estar de regreso en el centro de trabajo dentro del horario de comidas (13:00 a 16:00 h) o cenas (20:30 a 23:30 h). El importe de la dieta asciende a 13,24 € por menú.

-Seguro colectivo de accidentes: De conformidad con el art. 35 del convenio, la empresa tiene la obligación de suscribir un seguro colectivo de accidentes que cubra una cuantía de



30.000 € en caso de gran invalidez o muerte. En cumplimiento de dicho precepto, la empresa ha suscrito una póliza con una entidad aseguradora y el importe de la prima, que es asumido íntegramente por MONTAJES Y AUXILIARES, S.L. asciende a 650,30 € anuales por trabajador.

-Ropa de trabajo: De acuerdo con el art. 45, la empresa debe facilitar a los trabajadores «vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano». Este vestuario, que debe reponerse con periodicidad anual, se compone de dos polos de verano, dos polos de invierno, tres pantalones, un par de zapatos y un chaleco reflectante. El coste de la uniformidad ha ascendido, en 2020, a 260 € por empleado.

8ª pregunta.

Se deberá determinar y calcular las bases e indicar los tipos de cotización a la Seguridad Social aplicables al trabajador Juan Martín durante el mes de noviembre de 2020, razonando los conceptos que se incluyen en la base de cotización y los que se excluyen. A tal efecto debemos tener en cuenta los siguientes datos:

a) que, durante dicho mes, el trabajador en tres ocasiones no regresó al centro de trabajo en las horas previstas para la comida, por lo que se le abonaron dietas para compensar el gasto en que el trabajador había incurrido, habiendo acreditado la empresa la realidad del desplazamiento.

b) que realizó un total de ocho horas extraordinarias. A este respecto, el convenio establece que las horas extraordinarias se abonarán por un importe equivalente al doble de la retribución de la hora ordinaria, cuyo importe es de 13,86 euros.

II. El convenio colectivo de la empresa establece el abono de un “premio antigüedad” consistente en 10 mensualidades de sueldo para aquellos trabajadores que cumplan 15 años de servicios en la empresa, abonando dicho premio en diciembre de 2020 al trabajador Pedro Pérez. La empresa ha incluido la cantidad íntegra de dicho concepto retributivo en la base de cotización del trabajador de diciembre de 2020, alegando que se trata de una percepción puntual que carece de periodo de devengo.

9ª pregunta.

Determinar razonadamente si procede o no la cotización a la Seguridad Social del “premio antigüedad”, y si la empresa ha efectuado correctamente la cotización del mismo, señalando, en su caso, las medidas derivadas de la actuación inspectora que proceda adoptar. No será preciso en este caso hacer los cálculos.

IV. Teniendo en cuenta las fechas señaladas al inicio del supuesto de esta tercera parte del ejercicio:

11ª pregunta.

Se deberá indicar en qué fecha se considera iniciada la actuación inspectora a efectos del cómputo del plazo de duración máxima de la misma. Razonar la respuesta.



NOTA: Durante el desarrollo del ejercicio se procedió por el Tribunal calificador a suprimir el enunciado III y la 10ª pregunta al haber observado un error de impresión.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 4 de noviembre).

PROMOCIÓN INTERNA LETRA E.

CUARTO EJERCICIO. PRIMERA PARTE.

PRIMERA PARTE:

En el registro de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Teruel tiene entrada escrito de denuncia de Don Pedro Nascimento Correia, ciudadano angoleño, quien dice trabajar para una empresa portuguesa llamada JOIOSAFRUIT que se dedica al envasado de manzanas localizada en el número 6 de la calle H del polígono industrial Villalbilla 2 de la localidad de Torreblanca de Jiloca.

En el escrito de denuncia se señala lo siguiente:

“Me despedido sin darme papeles de paro, trabajando 50 horas por semana. He ido a Trabajo de Teruel y me dicen que ponga denuncia aquí. En la Seguridad Social de Calamocha me dicen no estoy de alta en Seguridad Social. Por favor, me vuelto a Portugal y necesito papeles para paro”

Así pues, el día 17 de febrero de 2021, se realiza visita inspectora al centro de trabajo indicado en el escrito de denuncia. Tras personarse en la puerta de entrada, el Inspector es atendido por el gerente de la empresa JILOCA VALDORREIX SL, Jesús Valdivielso. El actuante solicita la presencia de la representación legal de los trabajadores, para que le acompañen durante la visita.

Acude el trabajador Javier Estaún, responsable administrativo y representante de los trabajadores en la empresa. Afirma ponerse a disposición del actuante para aclarar cualquier cuestión que solicite.

El Inspector de Trabajo decide visitar en primer lugar la zona de producción identificándose dos líneas:

-Una línea de enmallado de producto hortofrutícola, en la que prestan servicios cinco trabajadores identificados con un mono verde con el logo de la marca JILOCA VALDORREIX. Todos los trabajadores tienen nacionalidad croata, excepto un trabajador español que afirma haber nacido y residir en la localidad de Molina de Aragón (Guadalajara).



-Una línea de embolsado con papel o película plástica para fruta, donde prestan servicios cuatro trabajadores. Tres trabajadores son de nacionalidad angoleña y el cuarto trabajador es de nacionalidad portuguesa. Este último afirma ser el encargado de JOIOSAFRUIT LDA. Los otros tres trabajadores sólo transmiten su información en lengua portuguesa, parece entenderse de sus declaraciones que trabajan para un empresario identificado por ellos como "sr. De Sousa". Preguntados por la jornada que realizan, uno de ellos afirma prestar servicios de lunes a viernes desde las 8 de la mañana hasta las 20 horas, más o menos, con una hora para comer a las 14 horas y otros 20 minutos para un "cafécinho" a eso de las 11. El resto de trabajadores, incluyendo todos los trabajadores de JILOCA VALDORREIX SL, se remiten al horario indicado en el calendario que se encuentra expuesto en el tablón de anuncios.

El Inspector pregunta al representante legal, a los trabajadores y al gerente sobre la forma de registrar diariamente la jornada. Todos ellos hacen referencia al cuadrante horario publicado en el tablón de anuncios de la empresa donde viene reflejado el horario de 8 a 17 horas, con una hora de descanso para comer.

El actuante solicita documento acreditativo de identidad a todos los trabajadores, identificándose correctamente a cada uno de ellos.

En el transcurso de la visita se acerca un trabajador al actuante quien le indica que le gustaría hablar con él a solas pero que no quiere que la empresa tenga conocimiento de ello por las posibles represalias.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social le solicita con discreción su teléfono y le indica que al finalizar la visita lo llamará.

En el momento de dirigirse a las oficinas de la empresa, el Inspector actuante observa que hay un trabajador en la línea de etiquetado que no había visto anteriormente. Se encontraba efectuando labores de mantenimiento en la etiquetadora. Llevaba puesto un mono con el logo de JILOCA VALDORREIX, S.L., por lo que el Inspector se dirigió a él para identificarlo. Le mostró su Documento Nacional de Identidad, resultando ser D. José Peláez Martínez. El Sr. Peláez, explicó al Inspector que es trabajador autónomo contratado por la empresa JILOCA VALDORREIX, S.L. para efectuar labores de mantenimiento en la empresa. Trabaja casi exclusivamente para JILOCA VALDORREIX, S.L., en un 80 % de su facturación, si bien, también hace trabajos de mantenimiento para otras empresas. Tanto el gerente como el Sr. Peláez afirman que tiene plena libertad de horario y en sus labores de mantenimiento el Sr Peláez hace uso de sus propias herramientas e instrumental. Tiene contratado un trabajador por cuenta ajena para que le ayude en el mantenimiento de los equipos y las instalaciones de JILOCA VALDORREIX, S.L., así como en cualquier otro encargo que le pueda surgir.

Ya en las dependencias del gerente de la empresa, éste afirma que JILOCA VALDORREIX SL, que es la titular del centro de trabajo, tiene un total de 37 trabajadores. Amablemente aclara que los trabajadores de la línea de embolsado no forman parte de JILOCA VALDORREIX SL, sino que son trabajadores desplazados de la empresa portuguesa JOSIOSAFRUIT LDA. Se comprueba por declaraciones de los trabajadores y del gerente que el trabajador denunciante, sr. Nascimento Correia, prestó servicios una semana en el mes de enero de 2021.

Afirma que dada la precisión y las características técnicas que requiere el embolsado de fruta, que incluye tareas en el sellador, el búfer rodillo, el control numérico y la cinta de pesaje, éstas han sido subcontratadas con esta empresa portuguesa, que cuenta con más de 5 años de



experiencia en esta tarea y que lleva trabajando para ellos con buenísimos resultados desde hace ya unos meses de forma ininterrumpida.

El actuante, tras la explicación del gerente, solicita el libro registro para comprobar las empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios en el centro de trabajo. Ante dicha pregunta, el gerente responde que *“no tiene documentación de esas empresas en el centro”*.

Finalizada la visita, el actuante realiza la llamada al trabajador Manuel Jiménez Castro, que solicitó hablar con él. Según manifiesta sufre acoso laboral de su superior, el jefe de la planta de envasado, que se llama Gonzalo Pérez Pulido.

El sr. Jiménez declara que su jefe le hace la vida imposible, lo menosprecia delante de todos sus compañeros, diciéndole continuamente que hace todo mal y que es un inútil. Además, le obliga siempre a él a cubrir las ausencias de otros compañeros y le impone las vacaciones.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social pregunta al Sr. Jiménez si ha puesto en conocimiento de la empresa dicha situación. El sr. Jiménez declara que, ya harto de la situación, se lo dijo al Sr. Valdivielso, quien sólo contestó *“que no se lo tuviera en cuenta”* y *“que todos sabéis cómo es Gonzalo”*.

En relación con lo expuesto, se deberá contestar a las siguientes cuestiones, justificando en base a la normativa las respuestas que se den:

1ª Pregunta.

A) Deberá darse respuesta razonada, acerca de si es adecuada la existencia de un único representante legal de los trabajadores en la empresa, así como, en su caso, si procedería realizar actuaciones inspectoras.

B) Tras el examen de la documentación pertinente, el Inspector no ha podido comprobar la jornada realizada por el trabajador Pedro Nascimento Correia, pero sí consta la ausencia de comunicación del desplazamiento ante la autoridad laboral. Deberá razonarse acerca de la procedencia de realizar actuaciones inspectoras en este sentido. E igualmente deberá responderse al trabajador denunciante en relación a su pretensión de percibir prestación por desempleo.

2ª Pregunta.

Se deberá identificar si los trabajadores que carecen de nacionalidad española se encuentran o no en situación de estancia legal conforme a la normativa aplicable, determinando en su caso si se derivan actuaciones inspectoras de dicha cuestión.

3ª Pregunta.

Revisada la documentación de la empresa JOIOSAFRUIT LDA, se comprueba que los trabajadores perciben un importe de 1700 euros mensuales, de los cuales, 1150 euros constituyen el salario base y 550 euros figuran en nómina como *“ayudas de custo”*, que son cantidades percibidas por los trabajadores para satisfacer sus necesidades de estancia y manutención en territorio nacional.

El importe total de lo percibido es superior al previsto en el convenio provincial de la industria que fija para la categoría de *“Especialista 1ª”* la cantidad de 1496 euros de retribuciones salariales al mes.



Se deberá razonar fundadamente acerca de la situación sobre las condiciones salariales de los trabajadores de JOIOSAFRUIT LDA y concretar si procede realizar alguna actuación inspectora.

4ª Pregunta.

Se determinará si existe algún incumplimiento en materia de jornada, y exponer qué medidas derivadas de la comprobación efectuada debe adoptar el Inspector, razonando la respuesta conforme a la normativa de aplicación.

5ª Pregunta.

Se deberá determinar qué documentación laboral debería estar disponible en el centro de trabajo de JILOCA VALDORREIX SL en su condición de empresa principal, indicando en su caso la normativa de aplicación y si procede alguna actuación inspectora derivada de las comprobaciones efectuadas.

6ª Pregunta.

Respecto a la situación del Sr. Jiménez, deberá determinarse qué investigaciones debería llevarse a cabo por parte del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

7ª pregunta.

Indicar si el trabajador autónomo D. José Peláez Martínez, podría ser considerado trabajador autónomo económicamente dependiente, haciendo referencia a la fundamentación legal de la respuesta.

SEGUNDA PARTE:

I. En fecha 7 de agosto de 2020, se efectúa visita de inspección al centro de trabajo de la empresa ÁRIDOS PEÑA, S.L., a los efectos de llevar a cabo las actuaciones inspectoras necesarias para la investigación del accidente de trabajo, calificado como grave, sufrido por el trabajador Don Juan SOL GARCÍA, en fecha 6 de agosto de 2020, mientras prestaba servicios laborales por cuenta ajena.

La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social fue conocedora del referido accidente de trabajo por la comunicación, efectuada por correo electrónico, el 7 de agosto de 2020, a las 09:00 horas, del asesor laboral externo, en nombre y representación de la empresa.

El centro de trabajo consiste en una planta de explotación y comercialización de áridos.

Identificada la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social mostrando la correspondiente credencial, mantiene entrevista con el socio y administrador único de la mercantil, D. José PEÑA GÓMEZ y con su hijo, D. Daniel PEÑA LÓPEZ quien a su vez es el encargado de la planta y testigo del siniestro laboral.

A continuación, y en compañía de D. Daniel PEÑA LÓPEZ, la Inspectora procede a efectuar inspección ocular del emplazamiento en el que tuvo lugar el accidente de trabajo.

Se trata de una caseta de obra donde se ubican los cuadros eléctricos principal y de mando de la planta de áridos propiedad de la empresa. La Inspectora constató, in situ, que parte de los fusibles del cuadro eléctrico situados en el extremo izquierdo estaban calcinados.



En la entrevista mantenida, durante la visita, con el titular de la empresa, D. José PEÑA GÓMEZ, éste manifestó al actuante de forma libre, voluntaria y espontánea que la instalación eléctrica de la planta no contaba con expediente de legalización que garantizase la adecuación de su estado técnico a las condiciones reglamentarias establecidas y que tampoco se había efectuado ninguna revisión técnica por parte de un organismo acreditado.

Asimismo, manifestó que ÁRIDOS PEÑA, S.L. mantenía una relación mercantil con una empresa LA LUZ, S.A., dedicada a las tareas de mantenimiento eléctrico y era ésta la que acudía al centro de trabajo en caso de averías que la propia plantilla de ÁRIDOS PEÑA, S.L. no podía solventar.

El mismo día de la visita el encargado manifestó a la actuante ser habitual el que algunos de los fusibles presentaran signos de sobrecalentamiento.

El titular del centro de trabajo manifestó a la Inspectora actuante que el trabajador accidentado habitualmente efectuaba tareas de reparación de maquinaria del procesado de áridos, reparación de maquinaria móvil, palas cargadoras, retro excavadora, camiones, etc.... es decir, labores de mantenimiento básico de las instalaciones en general.

Tareas para las que fue contratado como oficial de 2ª mecánico.

No pudiendo concluir la actuación inspectora en el trascurso de la visita, la Inspectora de Trabajo hace entrega de citación en modelo oficial con objeto de requerir la comparecencia de la empresa, en las oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, el 19 de agosto de 2020, solicitándole la presentación de toda documentación laboral y de Prevención de Riesgos Laborales referida al trabajador accidentado y a la instalación eléctrica.

El día señalado, 19 de agosto de 2020, comparece el asesor laboral externo de la empresa y hace entrega de la documentación requerida. No obstante, a pesar de haber sido solicitada, la empresa no acredita la existencia de un expediente técnico de la instalación eléctrica, ni las revisiones periódicas de la planta ni tampoco la formación específica del trabajador accidentado para la manipulación de cuadros eléctricos.

La investigación del accidente de trabajo efectuada por la empresa indicaba que: *“El día 6 de agosto de 2020, a las 10:30 horas, el trabajador D. Juan SOL GARCÍA se encontraba dentro de la caseta realizando una inspección del cuadro de mando de la planta. El trabajador notó un olor a quemado que parecía provenir de uno de los cuadros eléctricos que se encuentran dentro de la misma caseta. Avisó al encargado de planta, D. David PEÑA LÓPEZ, para informarle y observaron que uno de los fusibles del cuadro eléctrico estaba incandescente. Se decidió extraer el fusible con el extractor de fusibles y llamar inmediatamente al electricista. El trabajador fue al taller a buscar un fusible de sustitución. En el momento en que el trabajador volvió a aproximarse al cuadro eléctrico para comprobar si el fusible que había encontrado era el correcto, se produjo el incendio del cuadro alcanzando al trabajador y al encargado de la planta, que se encontraba detrás del trabajador”.*

El informe de investigación empresarial determina que *“según los datos recogidos, se concluye que el accidente se produjo como consecuencia del incendio de uno de los cuadros eléctricos de la instalación de la planta de áridos cuando el trabajador se encontraba delante del mismo”.* Y, como medidas preventivas se recomendaba *“...volver a realizar formación a los/as trabajadores/as sobre los riesgos y medidas preventivas de su puesto de trabajo. Se reunirá los mecánicos, se explicará el accidente de trabajo, las causas y las consecuencias. Se recordará*



que bajo ningún concepto se puede manipular la instalación eléctrica de la planta y cómo actuar en el caso de que se produzca un incendio en la instalación eléctrica o en el centro de trabajo”.

En la página 16 de la evaluación de riesgos laborales se identifica el riesgo derivado de contactos eléctricos directos, señalando como medidas preventivas: *“Comprobar periódicamente la instalación eléctrica (mantenimiento) por una empresa autorizada por el Ministerio de Industria y Energía y la Consejería de Industria, de forma que se cumpla lo establecido en el Reglamento electrotécnico de Baja Tensión.*

Quedará prohibida cualquier clase de manipulación en el interior de los cuadros eléctricos por personal de la empresa que no esté debidamente formado y expresamente autorizado”.

La Inspectora actuante considera preciso citar al trabajador accidentado compareciendo éste el 25 de septiembre de 2020.

El trabajador compareciente declara expresamente que: *“El día 6 de agosto de 2020, a las 10:30 horas aproximadamente, se encontraba en el centro de trabajo cuando notó un ostensible olor a quemado. Ello motivó que se desplazara a la estancia donde se ubican los cuadros eléctricos de la planta.*

A partir de este momento, los hechos sucedieron del siguiente modo:

- 1) En el interior del habitáculo, el trabajador observa signos evidentes de incandescencia de uno de los fusibles del cuadro eléctrico.*
- 2) Comunica la situación al encargado, Sr. D. Daniel PEÑA, quien le indica que retire el fusible dañado y lo sustituya por otro.*
- 3) Sin proceder a la retirada de la tensión con el interruptor general, el trabajador procede a retirar con una maneta extractora, el fusible dañado.*
- 4) Seguidamente, el accidentado se dirige al taller situado en la propia planta de áridos para buscar un nuevo fusible y un cepillo metálico para limpiar la base del soporte del fusible (porta fusibles).*
- 5) Junto con el encargado, el trabajador regresa al interior de la caseta. Al aproximarse al cuadro eléctrico, encontrándose frente al mismo, se produce una deflagración que origina quemaduras en sus extremidades superiores”.*

8ª pregunta.

En relación con los hechos planteados se deberá analizar razonadamente los posibles incumplimientos a la normativa de seguridad y salud cometidos, su tipificación y en su caso señalar las medidas derivadas de la actuación que proceda adoptar y sujetos responsables.

II. Una cadena de hipermercados ha decidido construir un nuevo centro en la zona sur de nuestra ciudad. Como Promotor de la obra actuará la propiedad de la cadena SERVICIOS Y HOGAR, SAU. La política de esta entidad es trabajar siempre con las mismas empresas y adjudicar las obras por fases o lotes todo ello gestionado por un Project Manager (Poveda & Navarro, SL) que dependerá de la propiedad y será quien decida en cada caso.



El nuevo hiper tendrá 3 pabellones destinados a la venta al público más una nave-almacén y un centro de ocio todo ello formando una construcción con forma similar a un pentágono. Cada pabellón será construido por una empresa principal diferente y cada contratista tendrá su cadena de subcontratación independiente.

Pabellón uno dedicado a alimentación: contratista principal AIR FORT, SA.

Pabellón dos dedicado a deportes y jardinería: contratista principal SPORT MAR, SA.

Pabellón tres dedicado hogar e informática: contratista principal CONSTRUCCIONES ALFA, SA.

Pabellón cuatro dedicado al ocio y familia: contratista principal HRP CONSTRUCCIONES, SA.

Pabellón cinco dedicado a almacenamiento: contratista principal HERMANOS R & Z, SA.

Un trabajador perteneciente a la empresa POCERÍAS TPR, SL está realizando un hueco en el suelo con un martillo perforador de la marca BOSCH, modelo GBH 8-45 D. Cerca de él y en la zona de influencia de las proyecciones que dicho martillo puede generar, se encuentra otro trabajador. A ninguno de los dos trabajadores se ha facilitado protección ocular frente al riesgo de proyecciones ni protección auditiva frente al riesgo de exposición al ruido. Se alega por la empresa que esta perforación no estaba programada y por eso no se habría dado medio de protección alguno, hoy se deberían realizar solo funciones de limpieza. Se trabaja en los bajos del pabellón 5. Se le indica con posterioridad al inspector que esta es una subcontrata de la empresa JOSE Y FRANCISCO, SL que tenía adjudicada la ejecución de las bajantes y saneamiento subterráneo.

9ª Pregunta.

En relación con los hechos descritos se deberá analizar razonadamente los ilícitos, las posibles infracciones a la normativa de seguridad y salud, su tipificación y señalar en su caso las medidas derivadas de la actuación que proceda adoptar y los sujetos responsables indicando el tipo de responsabilidad, todo ello basado en la normativa de aplicación.

III. Se mantiene una reunión con las 5 empresa principales, el Project Manager y el coordinador de seguridad solicitando aclaración sobre los siguientes puntos:

- a) Sistemas de Coordinación de actividades vigentes en la obra tanto en sentido horizontal como vertical.

Respuesta del Coordinador: Sistema de coordinación horizontal se mantiene una reunión mensual donde se intercambian impresiones, se fija cómo se va a ir avanzando la obra y se atienden sugerencias de las partes. Se indica que todos son profesionales y que saben bien lo que tienen que hacer no siendo preciso complicar más el tema.

El sistema de coordinación vertical es responsabilidad de cada empresa contratista y cada cual lo hace a su manera sin que se aporten datos al respecto

- b) Coordinadores existentes para la obra.

Respuesta del Coordinador: Un solo coordinador y un ayudante, indicándonos que el tema de seguridad es cuestión de cada empresa y con acudir dos veces por semana a la obra es suficiente.



c) Recursos preventivos presentes y enumeración de estos.

Respuesta del Coordinador: Se ha optado que cada subcontrata nombre un recurso preventivo al menos, el que cada empresa crea más competente sin más requisitos pues la seguridad solo existe cuando el personal es profesional.

Las contratistas principales no tienen recursos nombrados debido a que tienen poco personal en obra.

d) Intercambio de documentación y forma de facilitar instrucciones a las empresas afectadas.

Respuesta del Coordinador: Se hace a través de una plataforma y así se cumple formalmente que es lo que importa frente a la Inspección de Trabajo.

e) Información facilitada a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

Respuesta del Coordinador: No se ha facilitado ninguna instrucción o información específica de los riesgos existentes en la presente obra. Todos tienen información desde el inicio de la relación laboral dada por su empresa en relación directa a los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras por el oficio y categoría que tienen reconocida

El coordinador nos indica al final de la visita que la seguridad, en términos generales, es buena, pues no han existido accidentes de importancia, y que la Inspección de Trabajo siempre busca donde no hay.

10ª pregunta.

Indicar si existe algún ilícito, con la correspondiente infracción a la normativa de seguridad y salud y su tipificación.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 4 de noviembre).

**CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE.
PRIMER IDIOMA INGLÉS.**

Efectuar la traducción escrita sin diccionario del siguiente texto:

57 In the present case, it is clear from the information provided by the referring court that the investigation undertaken in Bulgaria by the Belgian Social Security Inspectorate made it possible to establish that the Bulgarian undertakings which posted the workers in question in the main proceedings carried out no significant activity in Bulgaria.

58 It is also clear from the information provided by the referring court that the certificates at issue in the main proceedings were obtained fraudulently by means of a representation of facts which did not reflect the reality of the situation, with the intention of evading the conditions laid down in EU legislation in respect of the posting of workers.

59 Moreover, as was noted in paragraph 21 of the present judgment, it is stated in the observations of the Belgian Government — which must be verified by the referring court in the light of the facts established during the legal proceedings — that the competent Bulgarian institution, when called upon to review and withdraw the certificates at issue in the main proceedings, in the light of the results of the investigation referred to in paragraph 57 of the present judgment, failed to take those results into consideration for the purpose of reviewing the grounds for the issue of those certificates.

60 In circumstances such as those in the main proceedings, a national court may disregard the E 101 certificates and must determine whether the persons suspected of having used posted workers ostensibly covered by certificates obtained fraudulently may be held liable under the applicable national law.

61 In the light of all the foregoing, the answer to the question referred is that Article 14(1)(a) of Regulation No 1408/71 and Article 11(1)(a) of Regulation No 574/72 must be interpreted as meaning that, when an institution of a Member State to which workers have been posted makes an application to the institution that issued E 101 certificates for the review and withdrawal of those certificates in the light of evidence, collected in the course of a judicial investigation, that supports the conclusion that those certificates were fraudulently obtained or relied on, and the issuing institution fails to take that evidence into consideration for the purpose of reviewing the grounds for the issue of those certificates, a national court may, in the context of proceedings brought against persons suspected of having used posted workers ostensibly covered by such certificates, disregard those certificates if, on the basis of that evidence and with due regard to the safeguards inherent in the right to a fair trial which must be granted to those persons, it finds the existence of such fraud.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna, en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social. (BOE de 4 de noviembre).

**CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE.
SEGUNDO IDIOMA INGLÉS.**

Efectuar la traducción escrita sin diccionario del siguiente texto:

2. In taking measures to ensure that domestic workers enjoy freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, Members should: (a) identify and eliminate any legislative or administrative restrictions or other obstacles to the right of domestic workers to establish their own organizations or to join the workers' organizations of their own choosing and to the right of organizations of domestic workers to join workers' organizations, federations and confederations;
- (b) give consideration to taking or supporting measures to strengthen the capacity of workers' and employers' organizations, organizations representing domestic workers and those of employers of domestic workers, to promote effectively the interests of their members, provided that at all times the independence and autonomy, within the law, of such organizations are protected.
3. In taking measures for the elimination of discrimination in respect of employment and occupation, Members should, consistent with international labour standards, among other things: (a) make sure that arrangements for work-related medical testing respect the principle of the confidentiality of personal data and the privacy of domestic workers, and are consistent with the ILO code of practice "Protection of workers' personal data" (1997), and other relevant international data protection standards;
- (b) prevent any discrimination related to such testing; and
- (c) ensure that no domestic worker is required to undertake HIV or pregnancy testing, or to disclose HIV or pregnancy status.
4. Members giving consideration to medical testing for domestic workers should consider: (a) making public health information available to members of the households and domestic workers on the primary health and disease concerns that give rise to any needs for medical testing in each national context;
- (b) making information available to members of the households and domestic workers on voluntary medical testing, medical treatment, and good health and hygiene practices, consistent with public health initiatives for the community generally; and
- (c) distributing information on best practices for work-related medical testing, appropriately adapted to reflect the special nature of domestic work.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 23 de octubre de 2019 de la Subsecretaría (BOE 4 de noviembre)

**CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE.
PRIMER IDIOMA FRANCÉS.**

Efectuar la traducción escrita sin diccionario del siguiente texto:

En l'occurrence, il ressort des éléments fournis par la juridiction de renvoi que l'enquête menée par l'inspection sociale belge en Bulgarie a permis d'établir que les entreprises bulgares ayant procédé au détachement des travailleurs en cause au principal n'exerçaient aucune activité significative en Bulgarie.

58 Il ressort également des indications fournies par la juridiction de renvoi que les certificats en cause au principal ont été obtenus frauduleusement, au moyen d'une présentation des faits ne correspondant pas à la réalité, et ce dans le but d'éluder les conditions auxquelles la réglementation de l'Union subordonne le détachement des travailleurs.

59 Par ailleurs, ainsi qu'il a été relevé au point 21 du présent arrêt, il ressort des observations du gouvernement belge, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier au regard des faits constatés dans le cadre de la procédure judiciaire, que l'institution bulgare compétente, saisie d'une demande de réexamen et de retrait des certificats en cause au principal, à la lumière des résultats de l'enquête visée au point 57 du présent arrêt, s'est abstenue de prendre en compte ceux-ci aux fins d'un réexamen du bien-fondé de la délivrance de ces certificats.

60 Dans un cas tel que celui au principal, le juge national peut écarter les certificats E 101 concernés et il lui appartient de déterminer si les personnes soupçonnées d'avoir eu recours à des travailleurs détachés sous le couvert de certificats obtenus de manière frauduleuse sont susceptibles de voir leur responsabilité engagée sur la base du droit national applicable.

61 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 14, point 1, sous a), du règlement no 1408/71 et l'article 11, paragraphe 1, sous a), du règlement no 574/72 doivent être interprétés en ce sens que, lorsque l'institution de l'État membre dans lequel les travailleurs ont été détachés a saisi l'institution émettrice de certificats E 101 d'une demande de réexamen et de retrait de ceux-ci à la lumière d'éléments recueillis dans le cadre d'une enquête judiciaire ayant permis de constater que ces certificats ont été obtenus ou invoqués de manière frauduleuse, et que l'institution émettrice s'est abstenue de prendre en considération ces éléments aux fins du réexamen du bien-fondé de la délivrance desdits certificats, le juge national peut, dans le cadre d'une procédure diligentée contre des personnes soupçonnées d'avoir eu recours à des travailleurs détachés sous le couvert de tels certificats, écarter ces derniers si, sur la base desdits éléments et dans le respect des garanties inhérentes au droit à un procès équitable qui doivent être accordées à ces personnes, il constate l'existence d'une telle fraude.



**PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 23 de octubre de 2019 de la Subsecretaría (BOE 4 de noviembre)

**CUARTO EJERCICIO. SEGUNDA PARTE.
SEGUNDO IDIOMA FRANCÉS.**

Efectuar la traducción escrita sin diccionario del siguiente texto:

2. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres devraient:

a) recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tout autre obstacle au droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix, ainsi qu'au droit des organisations de travailleurs domestiques de s'affilier à des organisations, fédérations et confédérations de travailleurs;

b) prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations représentant les travailleurs domestiques et des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques de promouvoir efficacement les intérêts de leurs membres pour autant que l'indépendance et l'autonomie de ces organisations, agissant dans le respect de la loi, soient en tout temps préservées.

3. En prenant des mesures pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, les Membres devraient, entre autres, en accord avec les normes internationales du travail:

a) assurer que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte le principe de la confidentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques et qu'il est conforme au Recueil de directives pratiques du BIT sur la Protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et aux autres normes internationales pertinentes sur la protection des données;

b) prévenir toute discrimination liée à ces examens;

c) assurer que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se soumettre à un dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur statut VIH ou leur état de grossesse.

4. Les Membres qui prévoient des examens médicaux à l'intention des travailleurs domestiques devraient envisager:

a) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations de santé publique sur les principaux problèmes de santé et maladies pouvant justifier, selon le contexte national, la nécessité de se soumettre à des tests médicaux;

b) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations sur les tests médicaux volontaires, les traitements médicaux et les bonnes pratiques en matière de santé et d'hygiène, conformément aux initiatives de santé publique destinées à la société dans son ensemble;

c) de faire connaître les bonnes pratiques concernant les examens médicaux liés au travail en veillant à les adapter pour refléter la nature particulière du travail domestique.



PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Subsecretaría (BOE de 4 de noviembre), por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social)

SEGUNDO EJERCICIO. PROMOCIÓN INTERNA LETRA E.

Fecha: 29 de octubre de 2020

Nº ORDEN	TEMA	EPÍGRAFES A DESARROLLAR
1	51	Convenios y Recomendaciones de la OIT en materia de prevención de riesgos laborales.
2	53	Contenido del deber de seguridad.
3	54	Estudio del Real Decreto 171/2004: Objeto, definiciones y objetivos de la coordinación.
4	67	Condiciones de utilización de los equipos de trabajo móviles, automotores o no, y de equipos para la elevación de cargas.
5	69	Trabajos en tensión, disposiciones adicionales para trabajos en alta tensión y disposiciones sobre maniobras, mediciones, ensayos y verificaciones (Anexos III y IV del Real Decreto 614/2001).
6	71	Las fichas de seguridad de los productos.
7	86	Actividades previas al procedimiento sancionador: Iniciación, contenido, caducidad y consecuencias.
8	89	Infracciones relativas a las condiciones de trabajo de los trabajadores desplazados temporalmente en el marco de una prestación de servicios transnacional.
9	90	Infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.
10	97	Especial referencia al ODS 8 de la Agenda 2030 y el Plan de Acción.

Todos los epígrafes deberán contestarse siguiendo el orden indicado.



**PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL ACCESO AL CUERPO SUPERIOR DE INSPECTORES DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Subsecretaría (BOE de 4 de noviembre), por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y promoción interna en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social)

PRIMER EJERCICIO. ACCESO LIBRE

Fecha: 1 de febrero de 2020

BLOQUE PRIMERO OBLIGATORIO

Organización de las Administraciones Públicas; Derecho de la Unión Europea; Derecho Administrativo.

Nº ORDEN	TEMA	EPÍGRAFES A DESARROLLAR
1	4	Las Cortes Generales: El Congreso de los Diputados.
2	9	Competencias exclusivas, compartidas, concurrentes.
3	14	Procedimientos y recursos.
4	15	Relaciones entre el Derecho de la Unión y el ordenamiento jurídico de los Estados miembros.
5	22	Caracteres del acto administrativo: Ejecutividad.
6	27	Principios del procedimiento sancionador.
7	29	La responsabilidad del empleado público.

BLOQUE SEGUNDO. OPCIÓN 1

Derecho Civil; Derecho Mercantil; Derecho Penal; Derecho Tributario; Economía y Contabilidad

Nº ORDEN	TEMA	EPÍGRAFES A DESARROLLAR
6	4	Adquisición.
7	24	Aspectos laborales de uniones de empresas y grupos de sociedades.
8	27	La responsabilidad civil derivada de la responsabilidad penal.
9	34	Activo: activo no corriente y corriente.
10	38	La determinación de la Base Imponible.

Continúa en el reverso



BLOQUE SEGUNDO. OPCIÓN 2

Prevención de Riesgos Laborales

Nº ORDEN	TEMA	EPÍGRAFES A DESARROLLAR
6	3	La obligación de información del empresario a los trabajadores.
7	8	Árbol de sucesos y árbol de fallos y errores.
8	26	Prevención y protección contra incendios: Conceptos básicos sobre causas y propagación de los incendios.
9	31	Medidas de protección frente a atmósferas explosivas.
10	35	Equipos de trabajo y maquinaria en las obras: Escaleras manuales.

Advertencia: el aspirante deberá contestar 5 epígrafes del bloque primero obligatorio y, según su elección, a los 5 epígrafes del segundo bloque, Opción 1, o a los 5 epígrafes del segundo bloque, Opción 2. Todos los epígrafes deberán contestarse siguiendo el orden indicado.