REGLAMENTO FALTAS Y SANCIONES
PREVENCION RIESGOS LABORALES

RFS-PRL/OSSA
(Rev.5)

Realizado por:	SERVICIO PREVENCION MANCOMUNADO
Revisado por:	DEPARTAMENTO AREA JURIDICA
Aprobado por:	DIRECTOR RECURSOS HUMANOS y SERVICIOS JURIDICOS

Nº Revisión	Fecha	Modificaciones respecto revisión anterior
0	18-08-2025	Creación del documento
1	24-09-2025	Modificación punto 7 Desarrollo
2	25-09-2025	Se introduce el punto 9 Cuadro Incumplimientos, faltas y sanciones
3	03-10-2025	Se introduce el punto 7.3 Aprobación sanción
4	04-11-2025	Se introduce el punto 7.2 Alegaciones y Consulta al Infractor
5	03-03-2026	Se actualiza el punto 7.5 Notificación faltas y sanciones

INDICE

1. OBJETIVOS 4
2. ALCANCE 4
3. DESARROLLO 4
4. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES 5
5. GRAVEDAD Y TIPOLOGÍA FALTAS 5
6. SANCIONES 8
7. PROCEDIMIENTO 9
   7.1. NOTIFICACIÓN INCUMPLIMIENTO 9
   7.2. ALEGACIONES Y CONSULTA AL INFRACTOR 9
   7.3. PROPUESTA DE SANCIÓN 10
   7.4. APROBACION DE LA SANCION 10
   7.5. NOTIFICACIONES FALTAS Y SANCIONES 11
8. FORMATOS Y REGISTROS 11
9. CUADRO INCUMPLIMIENTOS, FALTAS Y SANCIONES 12

1. OBJETIVOS

El presente documento tiene como finalidad establecer y regular las posibles faltas y sanciones aplicables a los trabajadores en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el marco de las actividades profesionales que desarrollan conforme a su contrato de trabajo.

Este Reglamento de Faltas y Sanciones forma parte integrante del contrato laboral suscrito por cada trabajador, siendo de obligado cumplimiento todas las disposiciones contenidas en el mismo.

2. ALCANCE

El presente Reglamento sobre Faltas y Sanciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales se aplicará a la totalidad de los trabajadores, con independencia de su categoría profesional o duración de contrato, tanto propios como subcontratados, que desarrollen su actividad profesional bajo la supervisión directa de OSSA.

Su contenido tiene carácter vinculante y constituye una herramienta fundamental para garantizar el cumplimiento de las obligaciones preventivas, así como para establecer un marco disciplinario claro ante posibles incumplimientos

3. DESARROLLO

En cumplimiento del deber de protección, la empresa está obligada a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el desempeño de sus funciones. Para ello, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario debe integrar la actividad preventiva en la organización, proporcionando instrucciones claras a los trabajadores y facilitándoles los medios materiales y equipos de protección necesarios para el desarrollo seguro de las tareas encomendadas.

Asimismo, entre sus funciones se encuentra la de velar por que los trabajadores bajo su supervisión ejecuten sus labores conforme a las indicaciones recibidas, haciendo uso adecuado de los equipos y medios previstos. Igualmente, tiene el deber de supervisar el cumplimiento de las normas establecidas tanto por la legislación vigente como por la propia empresa.

4. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 29, establece las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, y conforme a las instrucciones impartidas por la empresa y a la formación recibida, los trabajadores deberán, durante el desempeño de sus funciones:

1. Utilizar correctamente, en función de su naturaleza y de los riesgos previsibles, las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualquier otro medio relacionado con su actividad.
2. Emplear adecuadamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, siguiendo las instrucciones correspondientes.
3. No inutilizar ni manipular indebidamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los equipos de trabajo o en los lugares donde se desarrollen las actividades.
4. Comunicar de forma inmediata a su superior jerárquico, a los trabajadores designados para tareas preventivas o, en su caso, al servicio de prevención, cualquier situación que, razonablemente, pueda representar un riesgo para la seguridad y salud en el trabajo.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente en materia de prevención.
6. Cooperar activamente con la empresa para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables.

El incumplimiento de estas obligaciones por parte de los trabajadores será considerado una infracción laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo ser sancionados por la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable

5. GRAVEDAD Y TIPOLOGÍA FALTAS

En el Convenio General del Sector de la Construcción, las faltas en materia de prevención de riesgos laborales se tipifican y clasifican en función de su gravedad, siguiendo un régimen disciplinario que distingue entre faltas leves, graves y muy graves.

Esta clasificación permite aplicar sanciones proporcionales al incumplimiento cometido.

- **Faltas leves:** el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, siempre que no causen un riesgo grave para la salud o seguridad del trabajador, sus compañeros o terceros; o el no uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa cuando no hay riesgo de grave de accidente.

  Se considerarán **faltas leves**, entre otras, las siguientes:

  1. La ausencia o el uso inadecuado del equipo de protección individual previstos para realizar la actividad.
  2. El paso por zonas no habilitadas a tal efecto, con riesgo de caída, tropiezo o golpe.
  3. El uso, manipulación y almacenamiento inadecuado de productos químicos.
  4. No utilización de los equipos de protección individual necesarios para la manipulación herramientas o maquinaria.
  5. No respetar las medidas higiénicas y de limpieza mínimas dentro de la Obra.
  6. El uso indebido de herramientas, equipos de trabajo o maquinaria.
  7. La retirada de señalización de riesgos y/o elementos de protección colectiva de los lugares de trabajo.
  8. El uso de cualquier tipo de herramienta eléctrica o manual sin autorización.

- **Faltas graves:** el incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

  Se considerarán **faltas graves**, entre otras, las siguientes situaciones:

  1. Realizar trabajos desde lugares que presente riesgo de caída en altura de más de 2 metros, sin hacer un uso correcto y continuado de equipo de protección contra caídas.
  2. El paso por zonas no habilitadas a tal efecto que pueda suponer una caída a distinto nivel de más de 2 metros de altura.

3. No hacer uso de los medios de seguridad y/o equipos de protección facilitados por la empresa para realizar la tarea cuando el no uso implique un riesgo grave para el trabajador o terceras personas
4. Uso inadecuado o sin autorización de equipos de trabajo o maquinaria pesada, especialmente
5. Uso de plataformas, andamios, escaleras y/o cestas para realizar trabajos en altura que presenten fallos, elementos faltantes o se encuentren defectuosos.
6. Retirar cualquier tipo de protección colectiva, sin la autorización del responsable de supervisor o jefe de Seguridad, y/o no reponerla de forma inmediata en el caso que sea retirada (en los supuestos que dicha actividad este contemplada en contrato).
7. No cumplir con el procedimiento de trabajo, instrucciones y normas internas específicas de seguridad, para realizar la tarea.
8. La ocultación de cualquier hecho o falta que la persona trabajadora hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros/as de trabajo o para terceras personas.
9. No advertir inmediatamente a sus superiores, a la empresa o a quien la represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
10. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

- **Faltas muy graves:** la imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente potencialmente grave o fatal, o pueda generar peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

Se considerarán **faltas muy graves,** entre otras, las siguientes situaciones:

1. La desobediencia continuada o persistente sobre las indicaciones de seguridad, procedimientos y/o normativa interna de seguridad.
2. Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.
3. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

6. SANCIONES

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) **Por faltas leves:**
   - Amonestación verbal
   - Amonestación por escrito

b) **Por faltas graves:**
   - Amonestación por escrito
   - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días

c) **Por faltas muy graves:**
   - Amonestación por escrito
   - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
   - Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La categoría profesional del mismo.
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Asimismo, no se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

7. PROCEDIMIENTO

Los técnicos del Servicio de Prevención, así como cualquier miembro de la empresa que, por razón de su cargo, desempeñe funciones de dirección de proyectos o tenga responsabilidad directa o indirecta sobre trabajadores está obligado, como parte inherente a sus responsabilidades laborales, a verificar y controlar el cumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales durante el desarrollo de las actividades.

Los incumplimientos detectados deberán comunicarse tanto al su superior jerárquico, como al Servicio de Prevención de la empresa, con el fin de garantizar una actuación inmediata y eficaz, que contribuya a preservar la seguridad y salud en el entorno de trabajo.

7.1. NOTIFICACIÓN INCUMPLIMIENTO

Cualquier incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales que sea observado durante las visitas de campo a los proyectos, ya sea por parte de la línea de mando directa, por indicación del cliente, del coordinador de seguridad o de cualquier otro agente implicado en la gestión, deberá ser notificado a técnico en prevención responsable del centro de trabajo

Dicho técnico será responsable de registrar formalmente dicha incidencia, documentando el incumplimiento con el objetivo de evidenciar y objetivar los hechos acaecidos, garantizar la trazabilidad de las observaciones realizadas, y facilitar seguimiento y su formalización.

El trabajador implicado recibirá una copia de dicha notificación en el que se detallarán los hechos observados, las medidas correctivas propuestas, y cualquier otra información relevante para asegurar la comprensión por parte del trabajador del incumplimiento de la norma de seguridad afectada.

7.2. ALEGACIONES Y CONSULTA AL INFRACTOR

Una vez que el trabajador implicado ha sido informado del incumplimiento, el responsable del departamento de prevención, junto con su superior jerárquico y el jefe del proyecto, darán al trabajador la posibilidad de expresar su versión de lo ocurrido, con el fin de conocer las circunstancias y el punto de vista del trabajador que cometió la infracción.

Para esta fase el trabajador dejará por escrito lo expresado en la reunión de alegaciones, con el fin de que exista una evidencia documental del descargo por parte del trabajador. pudiéndose emplear para ello el formato "Declaración del Trabajador".

7.3. PROPUESTA DE SANCIÓN

Para valorar el grado de la falta y la sanción aplicable, los técnicos del Servicio de Prevención analizarán la notificación de incumplimiento, evaluando su naturaleza, la norma afectada, su gravedad y la frecuencia o reiteración del comportamiento. El objetivo es determinar la procedencia de una posible sanción, que se formalizará mediante un parte de amonestación con la correspondiente propuesta.

De acuerdo con lo recogido en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, antes de proceder la imposición de una sanción derivada de un incumplimiento, se deberá de informar de la infracción y de las alegaciones del trabajador a los representantes de los trabajadores, y si lo hubiera, al Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo, con el fin de garantizar una correcta interpretación de la normativa y de cumplir con el derecho a ser escuchados por el empresario, como represente de los trabajadores.

Las sanciones y su nivel de gravedad serán consensuadas y validadas por el responsable del centro de trabajo, previa consulta con el superior jerárquico del trabajador implicado, y a propuesta del Servicio de Prevención de la empresa. Para ello, se tendrá en cuenta la tipología de la falta y su grado de gravedad.

Las causas de la falta, su nivel de gravedad y la sanción aplicada deberán quedar registradas formalmente por escrito, utilizando el formato R05-PS13 "Amonestación por incumplimiento".

7.4. APROBACIÓN DE LA SANCIÓN

Las amonestaciones y sanciones propuestas deberán ser presentadas al director de Recursos Humanos, explicando el incumplimiento de la normativa, sus causas y circunstancias, así como la tipología de la falta y su grado de gravedad, junto con la propuesta de sanción consensuada con el responsable del proyecto.

El director del Recursos Humanos, en representación de la empresa, con dicha información deberá de ratificar la sanción propuesta por el departamento de Prevención, autorizando con su firma la notificación de la falta y su correspondiente sanción.

A propuesta del director de Recursos Humanos, las sanciones pueden ser modificadas en su grado y tipo de sanción, e incluso pueden ser denegadas y/o dejarlas sin efecto temporal o definitivamente.

7.5. NOTIFICACIONES FALTAS Y SANCIONES

De acuerdo con lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores, todas las sanciones derivadas de faltas por incumplimientos en materia de prevención deberán ser notificadas por escrito a los trabajadores, y los representantes de los trabajadores, informándoles sobre las causas, motivos y fechas del incumplimiento.

La notificación de la sanción aprobada será emitida por los Técnicos de Prevención y remitida al jefe del proyecto donde se ha producido el incumplimiento, quien entregará al trabajador la falta, su gravedad, la cuantía de la sanción, así como las causas que la motivaron. Dicha notificación se entregará por duplicado, una para el trabajador y la otra se guardará en su expediente laboral.

En el caso de sanciones consistentes en **"suspensión de empleo y sueldo"**, se informará al departamento de Recursos Humanos a los efectos de coordinar las fechas de cumplimiento de la sanción.

8. FORMATOS Y REGISTROS

1) R05-PS13 Amonestacior por incumplimento seguridad
2) R18-PS13 Registro Incumplimiento Seguridad
3) R19-PS13 Declaración Trabajador Infractor

9. CUADRO INCUMPLIMIENTOS, FALTAS Y SANCIONES

DESCRIPCIÓN INCUMPLIMIENTO	PRIMERA		REINCIDENTE		POTENCIAL RIESGO GRAVE		PRODUCE DAÑO		VARIOS CRITERIOS	
	FALTA	SANCION	FALTA	SANCION	FALTA	SANCION	FALTA	SANCION	FALTA	SANCION
Ausencia o uso indebido de equipo proteccion individual	LEVE	AV / AE	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	MUY GRAVE	DESPIDO
Retirar señalización de riesgos y/o protección colectiva	LEVE	AV / AE	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)
Uso indebido de herramientas, equipo trabajo o maquinaria	LEVE	AV / AE	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	MUY GRAVE	DESPIDO
Transitar y/o pasar por zonas no habilitadas a tal efecto	LEVE	AV / AE	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)
Ingresar sin autorización a zona trabajo segregada	LEVE	AV / AE	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	MUY GRAVE	DESPIDO
Usar sin autorización herramienta eléctrica o manual	LEVE	AV / AE	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)
Uso y manipulación inadecuado productos químicos	LEVE	AV / AE	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)
Almacenar productos químicos en recipientes no autorizados	LEVE	AV / AE	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)
Incumplimiento del procedimiento de trabajo seguro	GRAVE	AV / AE	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	MUY GRAVE	DESPIDO
Inobservancia de las normas internas de seguridad	GRAVE	AV / AE	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	MUY GRAVE	DESPIDO
Desobediencia persistente sobre indicaciones de seguridad	GRAVE	AV / AE	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	MUY GRAVE	DESPIDO
No hacer uso arnés seguridad en trabajos altura y/o PEMP	GRAVE	AE/SES 2	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Usa andamios o plataformas incompletas o que presentas fallos	GRAVE	AE/SES 2	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Situarse dentro del radio acción equipo trabajo en movimiento	GRAVE	AV / AE	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Retirar barandillas o elementos protección borde en andamios	GRAVE	AE/SES 2	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Usar u operar equipo trabajo / maquinaria sin autorización	GRAVE	AV / AE	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Manipular y/o reparar equipo de trabajo sin autorización	GRAVE	AV / AE	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	MUY GRAVE	DESPIDO
Operar maquinaria sin usar correctamente los estabilizadores	GRAVE	AE/SES 2	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	MUY GRAVE	DESPIDO
Ocultar cualquier anomalía, avería o daño (propia u observada)	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
No informar de manera inmediata de sufrir un accidente trabajo	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Simular o fingir accidentes, daños o lesiones duarnte trabajo	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Provocar deliberadamente daños equipos trabajo y/o instalaciones	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Operar maquinaria y herramientas bajo los efectos alcohol/drogas	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Iniciar voladura sin autorización del facultativo del turno	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (2 – 10)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Autorizar uso maquinaria a personal no capacitado para ello	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Autorizar manipulación explosivos a personal no habilitado	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Autorizar intervenir maquinaria a personal no capacitado	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Autorizar intervenir instalación eléctrica a trabajador no habilitado	GRAVE	AE / SES 2	GRAVE	SES (2 – 10)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO
Autorizar el ingreso a trabajadores certificado médico ATPO	GRAVE	SES (10 – 20)	GRAVE	SES (10 – 20)	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO	MUY GRAVE	DESPIDO

LEYENDA:

AV: amonestación verbal // **AE:** amonestación por escrito // **SES 2**: suspensión empleo y sueldo de 2 días // **SES (2 -10)**: suspensión empleo y sueldo den entre 2 a 10 días // **SES (10 – 20)**: suspensión de empleo y sueldo de entre 10 a 20 días
PRIMERA: primer incumplimiento // **REINCIDENTE:** incumplimientos repetitivos // **POTENCIAL RIESGO GRAVE:** el incumplimiento puede derivar un accidente potencial grave
PRODUCE DAÑO: incumplimiento se materializa en un daño material en un equipo o instalación del proyecto // **VARIOS CRITERIOS:** se trata de una acción que incluye varios incumplimientos a la vez

ossa	DEPARTAMENTO SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	R05-PS13
	NOTIFICACION INCUPLIMIENTO SEGURIDAD	Rev. 3.0

IDENTIFICACIÓN GENERAL			
EMPRESA:		**DELEGACION:**	
CENTRO TRABAJO:		**PAIS:**	
TRABAJADOR:		**DNI/RUT:**	
PUESTO TRABAJO			

INCUMPLIMIENTO SEGURIDAD

DESCRIPCION:

PROPUESTA AMONESTACION / SANCION

TIPO SANCION:	**AMONESTACIÓN ESCRITA**		**SUSPENSIÓN EMPLEO Y SUELDO**				**DESPIDO**	
FECHA SANCION:		**TIPO FALTA:**	**LEVE**		**GRAVE**		**MUY GRAVE**	

-

Convenio Colectivo General de la Construcción *en el artículo 101 establece que: "La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales"*

Trabajador	Testigos (en caso negativa)	Director Recursos Humanos
Fdo.:	Fdo.:	Fdo.:

(Dicho documento se imprimirá por duplicado, siendo una copia para el trabajador y otra para la empresa)

Att:

Sr.D. [Nombre trabajador]
DNI:

Muy Sr. nuestro:

El pasado día _____, al estar realizando la actividad de saneo manual no llevaba las gafas ni la mascarilla necesarias para realizar dichos trabajos, tal y como se les ha informado que deben utilizar en diferentes reuniones de seguridad que se han mantenido con todos los trabajadores.

Según el Convenio Colectivo General de la Construcción en su artículo 99 l) y 102 a) y citamos textualmente "Se considerarán Faltas Leves la inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas. Dichas Faltas Leves llevarán aparejadas la sanción de Amonestación Verbal o Amonestación por escrito.

Sirva este escrito como amonestación escrita, e igualmente, se le advierte para que no vuelva a protagonizar en el futuro hechos como los citados anteriormente, ya que, en caso contrario, nos veríamos obligados a tomar medidas sancionadoras severas.

En _____, a _____ de _____ de _____

Recibí el Duplicado:
El Interesado

Por la Empresa

D. _____
D.N.I.: _____

Carmelo Trujillo Garrido
Director Recursos Humanos

Firma de dos testigos
en caso de negativa a la firma por parte del trabajador

Testigo 1: Nombre, Apellidos, DNI y firma

Testigo 2: Nombre, Apellidos, DNI y firma

ossa	DEPARTAMENTO SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	R19-PS13
	CUESTIONARIO PERSONAL TRABAJADORES	Rev 3

IDENTIFICACIÓN GENERAL					
CENTRO DE TRABAJO:		DELEGACION:			
TRABAJADOR:		DNI/ID/PAS:			
FECHA INFRACCION:		HORA INFRACCION:			
EMPRESA:		SUBCONTRATO:	SI ( )	NO ( )	

DECLARACIÓN TRABAJADOR					
ALEGACIONES Y DESCARGOS:					
TRABAJADOR INFRACTOR:	SI ( )	NO ( )	TESTIGO:	SI ( )	NO ( )

POSIBLES CAUSAS
CAUSAS: (que falló o se hizo mal para que ocurriera el accidente)

REGISTRO FIRMAS			
TRABAJADOR:			
	Firma:	FECHA:	