



Conceptos xurídicos básicos

MANUAIS PRÁCTICOS DE XESTIÓN

AUTORES	C.E.E.I GALICIA, S.A. (BIC GALICIA) PROMOVE CONSULTORIA E FORMACIÓN SLNE
COORDINACIÓN	C.E.E.I GALICIA, S.A. (BIC GALICIA)
EDITA	C.E.E.I GALICIA, S.A. (BIC GALICIA)
DESEÑO E MAQUETACIÓN	gjfestudio.com Producciones khartum S.L
(C) da edición	C.E.E.I GALICIA, S.A. (BIC GALICIA)
DEPÓSITO LEGAL	
IMPRIME	

Santiago de Compostela, CEEI GALICIA, S.A. 2010

Quedan rigorosamente prohibidas, sen a autorización escrita dos titulares do "Copyright", baixo as sancións establecidas nas leis, a reprodución total ou parcial desta obra por calquera medio ou procedemento, incluídas a reprografía e o tratamento informático e a distribución de exemplares dela mediante aluguer ou préstamos públicos.

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	5
2	RÉXIME XERAL DA SEGURIDADE SOCIAL	9
2.1	Inscripción na Seguridade Social	11
2.2	Afiliación, altas, baixas e variación de datos	13
2.3	Cotización	15
2.4	Supostos especiais	17
2.5	Bonificacións á Seguridade Social	19
2.5.1	Contratación indefinida a tempo completo	19
2.5.2	Contratación indefinida a tempo parcial	21
2.5.3	Contratación temporal	22
2.5.4	Transformación de contratos temporais en indefinidos	22
2.5.5	Bonificacións ao mantemento do emprego	23
3	SEGURIDADE E HIXIENE NO TRABALLO	25
3.1	Introdución	27
3.2	Inspección de seguridade e análise dos riscos laborais	29
3.3	Plan de prevención de riscos laborais	30
3.3.1	Xestión e aplicación do plan	30
3.3.2	Métodos de avaliación	31
3.3.3	Documentación do plan de riscos laborais	31
3.4	Obrigas do empresario	34
3.5	Danos derivados do traballo	37
3.5.1	Accidentes de traballo	37
3.5.2	Enfermidade profesional	38
3.5.3	Notificación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais	38
3.5.4	Rexistro de accidentes	41
3.5.5	Investigación dos accidentes de traballo	41
3.6	Vixilancia da saúde dos traballadores	43
3.7	Medidas de emerxencia	45
3.7.1	Análise previa das posibles situacións de emerxencia	45
3.7.2	Plan de actuación	45
3.7.3	Estudo dos factores de risco e dos medios	45
3.7.4	Adopción de medidas	46
3.8	Os traballadores e a prevención de riscos laborais	47
3.8.1	Dereitos dos traballadores	47
3.8.2	Obrigas dos traballadores	47
3.8.3	Participación dos traballadores na prevención de riscos laborais	48
3.8.4	Formación dos traballadores	49
3.8.5	Información, consulta e participación dos traballadores	49
3.9	Lugares de traballo	51
3.10	Sinalización de seguridade	55
3.11	Equipos de protección: colectivos e individual	57
3.12	Concorrenza de traballadores de varias empresas nun centro de traballo	58
3.13	Responsabilidade en materia de prevención de riscos laborais	61
3.13.1	Responsabilidade do empresario	61
3.13.2	Responsabilidade do traballador	64
4	A PROTECCIÓN DE DATOS NA EMPRESA	65
4.1	Conceptos básicos	67
4.2	Obxecto e ámbito	68
4.3	Información e consentimento dos afectados	69
4.4	Seguridade e comunicación dos datos	70
4.5	Dereito de acceso, rectificación e cancelación	71
4.6	Creación de ficheiros, notificación e inscrición rexistral	72
4.7	Infraccións e sancións en materia de protección de datos	73

5	CONTRATO DE TRABAJO	75
5.1	Características básicas	77
5.2	Modalidades de contrato	78
5.2.1	Contrato indefinido	78
5.2.2	Contrato fixo discontinuo	78
5.2.3	Contratos temporais	78
5.2.4	Tipos de contrato temporal	79
5.2.5	Contratación para o fomento do emprego	86
5.2.6	Outras modalidades de contrato	88
5.3	Contratación de traballadores estranxeiros	89
5.3.1	Traballadores comunitarios	89
5.3.2	Traballadores non comunitarios	89
5.3.3	Autorización de residencia e traballo por conta allea	90
5.4	Modificación do contrato de traballo	93
5.4.1	Mobilidade funcional	93
5.4.2	Modificación substancial	93
5.4.3	Mobilidade xeográfica	95
5.5	Finalización do contrato de traballo	98
5.5.1	Causas da finalización	98
5.5.2	Obrigas das partes tras a finalización do contrato	104
6	CONVENIOS COLECTIVOS	105
6.1	Concepto e eficacia	107
6.2	Concurrencia e contido	108
6.3	Vixencia	109
7	XORNADA DE TRABAJO	111
7.1	Duración e límites	113
7.2	Nocturna e a quendas	114
7.3	Ampliación e redución de xornada	115
7.4	Horas extraordinarias	116
7.5	Descanso e festivos	117
7.6	Horario de traballo e control do tempo de traballo	117
8	O SALARIO	119
8.1	Estrutura do salario	121
8.2	Determinar a contía do salario	123
8.3	Liquidación e pagamento	125
9	ANEXOS	127
9.1	Normativa en materia de prevención de riscos laborais	129
9.1.1	Normativa xeral	129
9.1.2	Normativa específica	132
9.2	Modelo de carta de despedimento	142
9.3	Modelo de consignación da indemnización por despedimento	143
9.4	Modelo de recibo de liquidación, saldo e liquidación	144

1. Introducción





1. Introducción

É moi habitual que as pequenas empresas e autónomos non dispoñan de persoal especializado no ámbito xurídico e que os servizos externos que contraten relacionados con este campo se limiten á xestión de impostos e nóminas por parte dunha xestoría. Esta situación dificulta a implantación ou realización de determinadas accións ás que se está obrigado pola lei, así como a identificación de posibles ilegalidades que se poden estar a cometer ou se poderían cometer e que poderían implicar algún tipo de sanción.

A lectura do presente texto achega os **coñecementos necesarios para que empresarios e empresarias poidan coñecer e comprender aspectos xurídicos que condicionan a xestión interna da empresa e as súas relacións cos traballadores**. Na súa redacción combinouse a información teórica e explicativa con suxestións e recomendacións prácticas para a xestión "xurídica" da empresa.

Para seleccionar que ámbitos legais se explicaban no manual, optouse por aqueles que se considera que afectan á gran maioría de empresas na súa xestión diaria ou nun determinado momento da súa vida -de aí o título Conceptos xurídicos básicos-, e explicáronse dunha forma clara afastada de tecnicismos legais.

O lector poderá coñecer cales son as implicacións legais e formais que teñen para a súa empresa as seguintes áreas:

- a **Seguridade Social** (inscripción, altas e baixas, cotizacións, bonificacións...);
- a normativa de **Seguridade e hixiene no traballo** (Plan de prevención, as obrigas do empresario e dos traballadores, como afecta a lexislación aos lugares de traballo, equipos de protección e as responsabilidades que se derivan desta...);
- a **protección de datos** (en que consiste e como se xestionan os datos e ficheiros e as posibles infraccións que se deben evitar);
- a **contratación de traballadores** (tipos de contrato, contratación de estranxeiros, modificación e finalización de contratos...);
- os **convenios colectivos** (como afectan á xestión da empresa);
- a **xornada de traballo** e os aspectos que a determinan (duración, descansos, control...);
- o **salario** (estrutura, contía e pagamento).

Esta información complementábase coa inclusión de varios anexos. Nos primeiros recompilouse un amplo catálogo da normativa que afecta á seguridade e hixiene no traballo, desde as normas básicas e de carácter xeral ata as máis específicas clasificadas polo tipo de campo que regulan (ergonomía, formación, hixiene, equipos de protección individual...). Por último, incluíronse tres modelos relacionados coa contratación e despedimento de traballadores.



Ao igual que o resto de publicacións que forman a colección de **Manuais prácticos de xestión de Bic Galicia**, este documento está dirixido a todo tipo de empresas e autónomos, independentemente do sector, estrutura organizativa, forma xurídica ou tamaño, así como aos técnicos de apoio e asesoramento a emprendedores e empresarios.



2. Réxime xeral da Seguridade Social





2. Réxime xeral da Seguridade Social

2.1 Inscrición na Seguridade Social

Unha vez que decidimos crear a nosa empresa, debemos realizar unha serie de trámites na Seguridade Social, que son:

- No caso de que decidísemos contratar persoal, tanto empresarios individuais como sociedades:
 - inscrición da empresa e comunicación da apertura de centro de traballo,
 - afiliación dos traballadores,
 - alta dos traballadores.
- No caso de que o empresario sexa empresario individual e os familiares directos que traballen na empresa, socios de compañías colectivas e comanditarias, socios de comunidades de bens e sociedades civís, socios administradores ou membros de órganos de administración de sociedades mercantís e opcional para socios de cooperativas:
 - afiliación, se non estivesen afiliados;
 - alta no réxime de autónomos

A inscrición na Seguridade Social está regulada polo artigo 99 da Lei xeral da Seguridade Social (LXSS; RD 84/1996), nela indícase, como dixemos, que os empresarios que precisen ocupar traballadores, como requisito previo e indispensable á iniciación das súas actividades, solicitarán a súa inscrición no réxime xeral da Seguridade Social, facendo constar a entidade xestora ou, no seu caso, a mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social que haxa de asumir a protección por estas continxencias do persoal ao seu servizo.

Para estes efectos da lei considerárase empresario, aínda que a súa actividade non estea motivada por ánimo de lucro, a toda persoa natural ou xurídica, pública ou privada, na que presten os seus servizos traballadores por conta allea.

A **inscrición** é única e válida nos réximes do sistema da Seguridade Social, para todo o territorio nacional e para toda a vida da persoa física ou xurídica titular da empresa.

A inscrición solicítase na Dirección Provincial da Tesourería Xeral da Seguridade de co **modelo oficial (TA-6)**. Na solicitude debe facer constar se opta por unha entidade xestora, unha mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social, ou a propia empresa en caso de reunir os requisitos esixidos para colaborar voluntariamente na xestión, para a protección, respecto dos traballadores que empregue, das continxencias de accidentes de traballo e enfermidades profesionais e a prestación económica por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns.



Mediante a inscrición a Tesouraría asigna un número único de inscrición considerado o primeiro e principal código de conta de cotización (**este código figurará sempre nos contratos de traballo que realice o empresario**).

O formulario TA-6 pódese descargar da páxina da Seguridade Social: www.seg-social.es.



2.2 Afiliación, altas e baixas dos traballadores (art. 12 LXSS; RD 84/1996)

Afiliación á Seguridade Social

É obrigatoria para os traballadores, e única para toda a súa vida e para todo o sistema, sen prexuízo das altas e baixas nos distintos réximes que o integran, así como das demais variacións que poidan producirse con posterioridade á afiliación.

O empresario está obrigado a afiliar o traballador no sistema da Seguridade Social cando sexa o primeiro traballo deste.

A solicitude formúlase en **modelo oficial (TA-1)** achegando o DNI da persoa que se vai afiliar, ou documento equivalente, e o número da Seguridade Social na Dirección provincial da Tesouraría en que estea domiciliada a empresa.

O **Sistema REDE** (Sistema de Remisión Electrónica de Datos) é un servizo da Tesouraría xeral da Seguridade Social para que as empresas, agrupacións de empresas e profesionais colexiados poidan realizar a través de medios electrónicos, informáticos ou telemáticos as actuacións relativas á inscrición de empresas, afiliación de traballadores, altas e baixas de traballadores e variacións de datos duns e outros, así como a cotización e recadación no ámbito da Seguridade Social e a remisión de partes de alta e baixa de incapacidade temporal.

Para levar a cabo isto, o usuario debe conectarse á páxina web da Seguridade Social (www.seguridad-social.es), e pulsar sobre a icona "Sistema Rede On-Line". Unha vez validado o contrasinal do seu certificado SILCON, o usuario, a través da opción "Servizos REDE", pode acceder ao Ficheiro Xeral de Afiliación a través da Internet e realizar movementos de consultas, informes e actualizacións de información.



13

Alta de traballadores

Debe conter os seguintes datos: identificación do empresario, do traballador, data de inicio da actividade, grupo de cotización e epígrafe de cotización para os efectos de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, e a actividade económica ou ocupación desempeñada conforme á tarifa de primas vixente.

A solicitude de alta debe presentarse antes de que o traballador comece a prestar servizos na empresa, pero nunca antes dos 60 días naturais anteriores ao previsto para a iniciación.

Como excepción, pódese dar o primeiro día hábil seguinte cando non se pode prever coa suficiente antelación o comezo da prestación de servizos, cando o día anterior sexa inhábil ou cando a prestación de servizos se inicia en horas inhábiles.

O modelo de comunicación de alta é o (TA-2)

Baixa de traballadores

O prazo para solicitar a baixa é de 6 días desde que se produce o cesamento na prestación de servizos, e debe dirixirse á Tesouraría na que se cursou a alta.

Os datos que deben constar son os de identificación do traballador e o empresario; a data e causa da baixa; os relativos ás peculiaridades en materia de cotización e acción protectora, e, no seu caso, a data de finalización das vacacións anuais percibidas e non gozadas retribuídas á finalización da relación laboral. A comunicación produce efectos desde o momento de cesamento da actividade sempre que se comunicase no modelo oficial (TA-2).

A non comunicación da baixa no devandito modelo oficial ou fóra de prazo, determina a subsistencia da obriga de cotizar ata o día en que a Tesouraría coñeza o cesamento.

Modificacións de datos

Existe obriga de comunicar á Tesouraría calquera tipo de modificación de datos, xa sexa contractual ou persoal.



2.3 Cotización

Están obrigados a cotizar no réxime xeral, polas chamadas continxencias comúns, tanto o empresario como o traballador. A cotización das cotas por accidentes de traballo e enfermidades profesionais corre a cargo exclusivo da empresa.

Obriga de cotizar

Están obrigados ao pagamento á Seguridade Social da parte de cota que lles corresponda os empresarios e traballadores. Non obstante, o empresario é o responsable do ingreso efectivo da totalidade das cotizacións, tanto da parte de cota súa como da dos seus traballadores. En caso de ingresar fóra de prazo é o empresario quen deberá aboar as recargas e o xuro de mora.

Conceptos polos que se debe cotizar

- Continxencias comúns: achega destinada á cobertura das situación incluídas no réxime xeral de la Seguridade Social.
- Horas extraordinarias.
- Continxencias profesionais: cobre os riscos derivados de accidentes de traballo e enfermidades profesionais producidas como consecuencia do traballo por conta allea. Divídense en cotas por incapacidade temporal e cotas por incapacidade permanente, morte e supervivencia.
- Outras cotizacións:
 - desemprego,
 - FOGASA,
 - formación profesional.

Base de cotización e tipos xerais de cotización

A base de cotización está integrada pola remuneración total que mensualmente teña dereito a percibir o traballador, os conceptos con vencemento superior ao mes ratearanse ao longo de 12 meses.

Non se computarán na base de cotización os seguintes conceptos:

- As axudas e asignacións para gastos de viaxe, gastos de locomoción, cando correspondan a desprazamentos do traballador fóra do seu centro habitual de traballo para realizar este en lugar distinto, así como os pluses de transporte urbano e de distancia por desprazamento do traballador desde o seu domicilio ao centro de traballo habitual, coa contía e alcance que regulamentariamente se establezan.
- As indemnizacións por falecemento e as correspondentes a traslados, suspensións e despedimentos.
- As cantidades que se aboen en concepto de quebranto de moeda e as indemnizacións por desgaste de útiles ou ferramentas e adquisición de pezas de traballo cando tales gastos sexan efectivamente realizados polo traballador e sexan os normais de tales útiles ou pezas nos termos que regulamentariamente se estableza.



- Os produtos en especie concedidos voluntariamente polas empresas nos termos que regulamentariamente se establezan.
- As percepcións por matrimonio.
- As prestacións da Seguridade Social, así como as súas melloras e as asignacións asistenciais concedidas polas empresas, estas dúas últimas nos termos que regulamentariamente se establezan.
- As horas extraordinarias, salvo para a cotización por accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social.

O tipo de cotización é a porcentaxe que aplicada á base de cotización dá como resultado a cota que cómpre ingresar por cada continxencia.

Taboa 1. - Cotización á Seguridade Social

CONCEPTO	% Empresa	% Traballador	% Total
Continxencias comúns	23,6	4,7	28,3
Desemprego	5,5	1,55	7,05
Fondo Garantía Salarial	0,2	-	0,5
Formación profesional	0,6	0,1	0,7
TOTAL	29,9	6,35	36,25

Fonte: Seguridade Social.



2.4 Supostos especiais de cotización

Existen situacións non ordinarias en que se pode alterar ou modificar a cotización normal á Seguridade Social.

- **Incapacidade temporal**

Durante a incapacidade temporal permanece a obriga de cotizar; a base de cotización é a correspondente ao mes anterior á data da baixa; para as continxencias profesionais engádese a media das horas extraordinarias efectivamente realizadas e cotizadas durante o ano inmediatamente anterior á data da incapacidade.

- **Contratos a tempo parcial**

A cotización realízase en razón da remuneración efectivamente percibida en función das horas traballadas, tanto ordinarias como complementarias.

- **Desemprego**

Mentres se percibe a modalidade contributiva permanece a obriga de cotizar; tamén permanece cando se percibe o subsidio asistencial se o que accede é un traballador fixo discontinuo, no suposto de subsidio para maiores de 52 anos, cotízase pola continxencia de xubilación.

- **Salarios de tramitación**

O empresario debe manter de alta na Seguridade Social o traballador durante o período correspondente aos salarios de tramitación, e cotizar por eles antes do último día do mes seguinte ao da notificación da sentenza, auto xudicial ou acta de conciliación.

- **Suspensión ou redución de xornada**

Durante a suspensión do contrato por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou por forza maior, a empresa debe manter o traballador de alta e ingresar a cota patronal e a entidade xestora ingresará a do traballador.

- **Pluriemprego**

Enténdese para estes efectos por pluriemprego, a situación do traballador por conta allea que preste os seus servizos profesionais a dous ou máis empresarios distintos e en actividades que dean lugar á súa alta obrigatoria nun mesmo réxime da Seguridade Social.

Nos supostos de pluriemprego, o límite máximo absoluto distribuírase entre todos os suxeitos da obriga de cotizar en proporción ás retribucións aboadas en cada unha das empresas en que preste os seus servizos o traballador en situación de pluriemprego ou conforme ao criterio que determine o Ministerio de Trballo e Seguridade Social, sen que, respecto das continxencias comúns, a fracción do tope máximo que se asigne a cada empresa ou suxeito obrigado poida ser superior á contía da base máxima da categoría profesional do traballador.



- **Pluriactividade**

Enténdese para estes efectos por pluriactividade a situación do traballador por conta propia e/ou allea cuxas actividades dean lugar á súa alta obrigatoria en dous ou máis réximes distintos do sistema da Seguridade Social.

Na situación de pluriactividade é de aplicación o límite máximo das bases de cotización en cada un dos réximes en que se cotiza, pero non na suma das súas diferentes bases de cotización.



2.5 Bonificacións á Seguridade Social

2.5.1 Contratación indefinida a tempo completo

A contratación indefinida e a tempo completo de persoas pertencentes a determinados colectivos dá lugar a bonificacións na cota empresarial da Seguridade Social.

Colectivos destinatarios en xeral:

- maiores de 45 anos,
- mulleres,
- vítimas de violencia de xénero,
- mozos entre 16 e 30 anos,
- desempregados nos últimos 6 meses,
- persoas en situación de risco de exclusión social.



Taboa 2. - Bonificacións á contratación indefinida

Traballador	Peculiaridades	Bonificación	Duración	Beneficiario
Maior de 45 anos	Traballador home ou muller	100 €/mes (1.200 €/ano)	Toda a vixencia do contrato	Empregador
Mulleres	Contratadas nos 24 meses seguintes á data do parto ou acollemento tanto preadoptivo como permanente	100 €/mes (1.200 €/ano)	4 anos	Empregador
	Que se reincorporen ao emprego despois de 5 anos de inactividade laboral, sempre que anteriormente á retirada do traballo estivesen de alta en calquera réxime de Seguridade Social durante un mínimo de 3 anos.	100 €/mes (1.200 €/ano)		
	Con idade entre 16 e 45 anos	70,83 €/mes (850 €/ano)		
Vítima de violencia de xénero	Sen necesidade de estar desempregada, pero que teña a condición de vítima acreditada	125 €/mes (1.500 €/ano)	4 anos	Empregador
Novos varóns	Con idade entre 16 e 30 anos	66,67 €/mes (800 €/ano)	4 anos	Empregador
Homes	Inscritos como desempregados interrompidamente durante polo menos 6 meses	50 €/mes (600 €/anos)	4 anos	Empregador
Home entre 30 e 45 anos en situación de exclusión social	Todos aqueles que teñan acreditada a condición polos servizos sociais ou órganos competentes	50 €/mes (600 €/ano)	4 anos	Empregador

Fonte: Seguridade Social.



Colectivos con características especiais

- Persoas con minusvalía

Taboa 3. - Bonificacións á contratación indefinida de persoas con minusvalía

Contrato	Peculiaridades	Bonificación	Duración	Beneficiario
Indefinido	Persoas con parálise cerebral, persoas con enfermidade mental ou persoas con minusvalía intelectual, cun grao de minusvalía recoñecido igual ou superior ao 33%	425 €/mes (5.100 €/ano) máis 100 €/mes (1.200 €/anos) se ten 45 anos ou máis, ou 70,83 €/mes (850 €/ano) se é muller	Toda a vixencia do contrato	Empregador
Indefinido	Persoas con minusvalía física ou sensorial, cun grao de minusvalía recoñecido igual ou superior ao 65%	425 €/mes (5.100 €/ano) máis 100 €/mes (1.200 €/anos) se ten 45 anos ou máis, ou 70,83 €/mes (850 €/ano) se é muller	Toda a vixencia do contrato	Empregador
Indefinido	-	375 €/mes (4.500 €/ano)	Toda a vixencia do contrato	Empregador
Indefinido por transformación de temporal de fomento de emprego ou de contrato formativo	-	375 €/mes (4.500 €/ano)	Toda a vixencia do contrato	Empregador

Fonte: Seguridade Social.

- Traballadores en situación de exclusión social

A contratación de traballadores en situación de exclusión social dá dereito a unha bonificación mensual de 50 €/mes (600 €/ano) durante 4 anos.

2.5.2 Contratación indefinida a tempo parcial

Nos supostos en que a contratación bonificada o sexa a tempo parcial, a bonificación resulta de aplicar ás bonificacións previstas en cada caso unha porcentaxe igual á da xornada pactada no contrato ao que se lle suman 30 puntos porcentuais, sen que en ningún caso poida superar o 100 % da contía prevista; por exemplo, cunha xornada en contrato do 33 % da xornada comparable tería o 63 % da bonificación que se lle aplicaríase en caso de tratarse de xornada completa..

2.5.3 Contratación temporal

- Persoas con minusvalía

Taboa 4. - Bonificacións á contratación temporal de persoas con minusvalía

Contrato	Peculiaridades	Bonificación	Duración	Beneficiario
Temporal de fomento de emprego	Persoas con parálise cerebral, persoas con enfermidade mental ou persoas con minusvalía intelectual, cun grao de minusvalía recoñecido igual ou superior ao 33 %	341,66 €/mes (4.100 €/ano) máis 50 €/mes (600 €/ano) se ten 45 anos ou máis, ou se é muller	Toda a vixencia do contrato	Empregador
Temporal de fomento de emprego	Persoas con minusvalía física ou sensorial, cun grao de minusvalía recoñecido igual ou superior ao 65 %.	341,66 €/mes (4.100 €/ano) máis 50 €/mes (600 €/ano) se ten 45 anos ou máis, ou se é muller	Toda a vixencia do contrato	Empregador
Temporal de fomento de emprego	Persoas con minusvalía	291,66 €/mes (3.500 €/ano)	Toda a vixencia do contrato	Empregador

- Traballadores en situación de exclusión social

A contratación de traballadores en situación de exclusión social dá dereito a unha bonificación de 41,67 €/mes (500 €/ano), durante toda a vixencia do contrato.

2.5.4 Transformación de contratos temporais en indefinidos

Serán bonificadas as transformacións en indefinidos dos seguintes contratos temporais:

- contratos temporais de fomento de emprego ou formativos de persoas con minusvalía,
- contratos formativos, de remuda e de substitución,
- contratos temporais de mulleres que se reincorpan despois do permiso de maternidade ou de excedencia para o coidado de fillo.



Taboa 5. - Bonificacións á contratación temporal de persoas con minusvalía

Contrato	Colectivo destinatario	Bonificación	Beneficiario	Incentivo por transformación en indefinido	Duración
Temporal fomento de emprego ou formativo	Traballadores con minusvalía	291,66 €/mes (3.500 €/ano)	Empregador	375 €/mes (4.500 €/ano)	Toda a vixencia do contrato
Temporal de fomento de emprego	Muller co contrato suspendido por maternidade ou excedencia para o coidado de fillo que se reincorpora a partir do 1-7-2006	-	Empregador	100 €/mes (1.200 €/ano)	4 anos
Temporal de fomento de emprego	Calquera traballador apto para o contrato de que se trate	-	Empregador	41,67 €/mes (500 €/ano)	4 anos

2.5.5 Bonificacións ao mantemento do emprego

- Mantemento de traballadores de 59 ou máis anos

Os contratos de traballo indefinidos dos traballadores de 59 ou máis anos cunha antigüidade na empresa de 4 ou máis anos dan dereito á redución do 40 % da achega empresarial na cotización á Seguridade Social por continxencias comúns, salvo por incapacidade temporal derivada destas, sobre as cotas percibidas desde a data de cumprimento destes requisitos.



- Mantemento de emprego de traballadores maiores de 65 anos

Os contratos indefinidos con traballadores que teñan 65 anos ou máis e 35 anos de cotización efectiva están exentos de cotizar por continxencias comúns, salvo por incapacidade temporal derivada destas, por desemprego, FOGASA e formación profesional.

- Reincorporación de mulleres tras a suspensión por maternidade ou excedencia

Os contratos de traballo de carácter indefinido das mulleres traballadoras que sexan suspendidos por maternidade ou por excedencia por coidado de fillo darán dereito, cando se produza a reincorporación efectiva da muller ao traballo nos 2 anos seguintes á data do inicio do permiso de maternidade, a unha bonificación mensual da cota empresarial á Seguridade Social ou, se é o caso, polo seu equivalente diario por traballador contratado, de 100 euros ao mes (1.200 euros/ano) durante os 4 anos seguintes á reincorporación efectiva da muller ao traballo.

As bonificacións previstas non poden en calquera dos supostos comentados superar o 100 % da cota empresarial á Seguridade Social que lle tivese correspondido aboar.

3. Seguridade e hixiene no traballo





3. Seguridade e hixiene no traballo

3.1 Introducción

O artigo 40.2 da Constitución española encomenda aos poderes públicos velar pola seguridade e hixiene no traballo.

Pola súa banda, o Estatuto dos Traballadores determina que os traballadores teñen dereito á súa integridade física e a unha axeitada política de seguridade e hixiene, engadindo así mesmo que na prestación dos seus servizos terán dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e hixiene.

Finalmente, a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais sinala que os traballadores teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. E en cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir a seguridade e a saúde dos traballadores ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo. Para estes efectos, o empresario realizará a prevención dos riscos laborais.

Condições de traballo e saúde dos traballadores:

Defínese como “condición de traballo” calquera característica deste que poida ter unha influencia significativa na xeración de riscos para a seguridade e a saúde dos traballadores.

Como condicións de traballo cabe sinalar, entre outras, as seguintes:

- as características xerais dos locais, instalacións, equipos, produtos e demais útiles existentes no centro de traballo;
- a natureza dos axentes físicos, químicos e biolóxicos presentes no ambiente de traballo;
- os procedementos para a utilización dos axentes citados que inflúen na xeración de riscos para a seguridade ou saúde dos traballadores;
- todas aquelas características do traballo, incluídas as relativas á súa organización e ordenación, que inflúen negativamente nos riscos aos que están expostos os traballadores.

Risco laboral

Todo risco laboral é a posibilidade de que un traballador sufra un determinado dano derivado do traballo mesmo que realiza ou desempeña.

Por iso, ante todos os posibles riscos existentes no ámbito laboral a Lei de prevención de riscos laborais sinala que **o fin primordial da prevención dos riscos laborais é evitar ou diminuír os devanditos riscos**. Así, neste sentido establece como principios xerais da acción preventiva os seguintes:



- Evitar riscos.
- Avaliar os riscos laborais que non se poden evitar.
- Combater os riscos laborais na súa orixe.
- Adaptar os postos de traballo ás persoas que os realizan e desempeñan.
- Ter en conta os avances tecnolóxicos.
- Substituír todo aquilo que poida ser perigoso no traballo.
- Planificar a prevención: a técnica, a organización e as condicións de traballo, as relacións sociais e a influencia dos factores ambientais.
- Tomar medidas que prioricen a protección colectiva sobre a protección individual.
- Dar instrucións precisas aos traballadores en materia de seguridade.

Existen diferentes **factores de risco**, que poden aumentar as posibilidades de que se produzan accidentes ou afeccións na saúde dos traballadores. Estes factores poden clasificarse, en síntese, en catro grupos:

- factores de risco **relacionados coas condicións de seguridade laboral**, como por exemplo: instalacións eléctricas, vehículos de transporte, elevadores, maquinaria...;
- factores de risco **relacionados co medioambiente laboral**, como por exemplo: a presión atmosférica, o ruído, os contaminantes físicos biolóxicos causantes de enfermidades profesionais...;
- factores de risco **relacionados coas características do traballo** que se desempeña, como por exemplo: manipulación de cargas, posturas de traballo, esforzos físicos dun traballador...;
- factores de risco **relacionados coa organización do traballo**, como por exemplo: horarios excesivos, relacións xerárquicas viciadas, traballo nocturno...



3.2 Inspección de seguridade e análise dos riscos

A **inspección de seguridade** é unha técnica analítica da seguridade da empresa que consiste na observación directa das instalacións da propia empresa, dos seus equipos e procesos produtivos, coa finalidade de determinar os perigos existentes nesta e así poder avaliar con posterioridade os riscos que existen nos diferentes postos de traballo.

En primeiro lugar, previamente a acudir ao centro de traballo débese facer unha análise documental e estatística da empresa concreta que vai ser obxecto de inspección. En segundo lugar, farase unha análise directa do centro de traballo, constituíndo esta a propia inspección de seguridade.

Así, os obxectivos finais desta inspección son, entre outros, os seguintes:

- Avaliar como se está a aplicar o sistema de xestión de riscos laborais.
- Detectar os riscos inspeccionando o lugar de traballo e as actividades levadas a cabo polos traballadores.
- Identificar os hábitos e os procedementos de traballo que non son adecuados e poderían ser orixe de accidentes laborais.
- Detectar as deficiencias existentes nos equipos de traballo.

Esta inspección é un paso previo á avaliación dos riscos laborais na empresa, de aí que unha vez que se completen os datos recollidos durante esta e se ordenen, debe procederse a deseñar as medidas preventivas axeitadas aos riscos detectados na propia empresa. Así mesmo, cando sexa posible debe dárselle un trato informático e estatístico a eses datos obtidos.

Análise e avaliación dos riscos laborais

A posta en práctica de toda acción preventiva require o coñecemento das condicións de cada un dos postos de traballo para identificar e evitar os riscos e avaliar os que non poidan evitarse (ver Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención).

A descrición dos riscos xenéricos do proceso produtivo considérase fundamental, posto que nesta fase aparecen riscos que o empresario pode evitar, isto resultará prioritario, por aplicación dos principios xerais da acción preventiva.



3.3 O plan de prevención de riscos laborais

O plan de prevención de riscos laborais debe conter os compromisos e obxectivos en materia preventiva da empresa, sendo este o primeiro paso para a eficaz integración da actividade preventiva no sistema xeral de xestión desta.

A Lei de prevención de riscos laborais establece que a prevención de riscos laborais deberá integrarse no sistema xeral da empresa, tanto no conxunto das súas actividades como en todos os niveis xerárquicos desta a través da implantación e aplicación dun plan de prevención de riscos laborais.

Este plan de prevención de riscos laborais deberá incluír a estrutura organizativa, as responsabilidades, as funcións, as prácticas, os procedementos, os procesos e os recursos necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa, nos termos que regulamentariamente se establezan.

3.3.1 Xestión e aplicación do plan

Os instrumentos esenciais para a xestión e aplicación do plan de prevención de riscos, que poderán ser levados a cabo por fases de forma programada, son:

- a avaliación de riscos laborais,
- a planificación da actividade preventiva.

O empresario debe realizar unha avaliación inicial de riscos para a seguridade e a saúde dos traballadores tendo en conta a natureza da actividade, as características dos postos de traballo existentes e dos traballadores que deban desempeñalos. Igual avaliación debe facerse con ocasión da elección dos equipos de traballo, das substancias ou preparados químicos e do acondicionamento dos lugares de traballo. E cando o resultado da avaliación o indique, o empresario debe controlar periodicamente as condicións de traballo e a actividade dos traballadores na prestación dos seus servizos para detectar situacións potencialmente perigosas.

Se dos resultados da avaliación de riscos se pon de manifesto a existencia de situacións de risco, o empresario debe en todo caso realizar as actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir ou controlar tales riscos (por exemplo, implantando redes de seguridade). As devanditas actividades deben ser planificadas incluíndo para cada unha delas o prazo en que se levará a cabo (por exemplo, un mes para a colocación de redes de seguridade), a designación dos responsables e os recursos humanos e materiais para a súa execución.

En calquera caso, débese revisar a avaliación inicial de riscos nos seguintes casos:

- Cando o estableza unha disposición específica.
- Cando a empresa e os representantes dos traballadores establezan unha determinada periodicidade.
- Cando se detecten danos na saúde dos traballadores.
- Cando se detecte a través dos controis periódicos que as actividades de prevención poden ser inadecuadas ou insuficientes.



Tamén se deben avaliar de novo os postos de traballo que poidan verse afectados por algunha das seguintes circunstancias:

- elección de equipos de traballo, substancias ou preparados químicos,
- introdución de novas tecnoloxías;
- modificación no acondicionamento do lugar de traballo;
- cambio nas condicións de traballo;
- incorporación dun traballador cuxas características persoais ou estado biolóxico coñecido o fagan especialmente sensible ás condicións do posto.

3.3.2 Métodos de avaliación

O método de avaliación que haberá que aplicar, cando non estea expresamente determinado por algún regulamento específico, como o do ruído, será acorde con métodos ou criterios como: guías do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo e do Ministerio de Sanidade e Consumo, así como de institucións competentes das CC.AA., normas UNE, normas internacionais e guías de entidades de recoñecido prestixio.

O Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo (INSHT) publicou o texto “Avaliación das condicións de traballo en PEME” para facilitar a detección, a avaliación e o control de posibles deficiencias.

3.3.3 Documentación do plan de prevención de riscos laborais:

Deben en todo caso elaborarse e conservarse a disposición da Inspección de traballo, así como dos representantes dos traballadores, os seguintes documentos:

- a) **Características da empresa:** análise do tamaño do número de traballadores, organización territorial, riscos xenéricos das actividades produtivas da empresa e dos seus procesos produtivos, sinistralidade do sector e propia da empresa...
- b) **Política preventiva da empresa:** declarando que a empresa vai integrar a prevención, así como os obxectivos propios que desexa alcanzar.
- c) **Estrutura organizativa prevista para a actividade preventiva,** incluíndo:
 - responsabilidades e funcións dentro da empresa, así como as prácticas, os procedementos e os procesos (por exemplo, sistema para o fluxo e información sobre problemas, para tomar decisións...);
 - recursos materiais necesarios para realizar a acción de prevención de riscos na empresa. Presuposto anual específico, se houber;
 - descrición da organización da prevención na empresa e no seu caso, acreditación de concerto cun servizo de prevención alleo, acta de constitución do servizo de prevención propio ou designación de traballador ou traballadores - neste último caso, tamén acreditación da formación desta ou destas persoas;
 - mecanismos para favorecer a consulta e/ou participación dos representantes dos traballadores naqueles temas e supostos en que corresponda;



- integración na prevención do Comité de Seguridade e Saúde. Acta de constitución, normas de funcionamento, rexistro das decisións adoptadas;
- cando no centro de traballo leven a cabo a súa tarefa traballadores de contratas ou subcontratas, detallarase como se dará cumprimento ás obrigas de coordinación previstas legalmente.

d) **Avaliación de riscos:** riscos identificados e criterios de valoración utilizados. Se é o caso, documentación de medicións efectuadas e actualizacións da avaliación de riscos cando sexa pertinente (introdución de novas substancias, maquinaria ou cambio tecnolóxico ou organizativo...).

- Substancias e materiais: documentación de substancias e materiais, utilizados ou xerados, referida aos seus riscos (follas de seguridade...). Medicións de exposición, cando sexa relevante. Medidas xa adoptadas.
- Maquinarias: manuais de uso e, no seu caso, documentación sobre a adecuación dos equipos de traballo ao Real Decreto (RD 1215/1997). Medidas xa adoptadas.
- Riscos ergonómicos: método de valoración e resultados. Medidas xa adoptadas.
- Riscos psicosociais e derivados da organización do traballo e/ou a xornada e/ou quendas: método de valoración e resultados. Medidas xa adoptadas.
- Riscos derivados das características dos lugares de traballo. Medidas xa adoptadas.
- Riscos para traballadores e colectivos específicos por posto de traballo, se procede. Medidas xa adoptadas.

e) Planificación da actividade preventiva:

- priorización e temporalización das actuacións necesarias: relación de medidas preventivas adoptadas e/ou planificadas, recursos asignados, calendario e responsables da implantación e seguimento;
- plan de información e formación dos traballadores en prevención de riscos laborais. Acreditación das actividades;
- medidas de emerxencia que se adoptasen, das súas actualizacións e das comprobacións da súa efectividade. Memoria xustificativa dos concertos externos e da formación do persoal con responsabilidade asignada.

f) Vixilancia da saúde realizada aos traballadores.

g) Outras actividades de seguimento:

- acreditación do seguimento dos resultados e/ou control da eficacia do sistema de xestión preventiva;
- seguimento das medidas de protección individual: criterios de elección, uso de EPI, normas de uso, mantemento e relación de usuarios;



- táboas dos accidentes e incidentes e das enfermidades profesionais, xunto á análise e interpretación epidemiolóxica dos resultados.
- memoria anual dos servizos de prevención sobre riscos, danos ou medidas de prevención, así como calquera informe emitido, se procede.
- auditoría das actividades preventivas realizadas con medios propios, se procede.
- rexistros:
 - partes de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, acontecidos durante os últimos cinco anos, así como a investigación realizada destes;
 - escritos remitidos por traballadores e/ou os seus representantes;
 - libro de visitas da Inspección de traballo e arquivo de correspondencia intercambiada, ou recomendacións emitidas pola Inspección de traballo ou outras instancias institucionais en relación coa empresa;
 - acreditación da consulta e/ou participación dos representantes dos traballadores naqueles supostos en que corresponda;
 - libro de rexistro de contratadas e subcontratadas, con detalle das Medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

E documentarase tamén calquera outra actividade relevante.



3.4 Obrigas do empresario

O empresario debe garantir a saúde e a seguridade dos traballadores, para o cal debe evitar os riscos, avaliar os riscos, planificar e aplicar a actividade preventiva e levar un rexistro documental do observado nos diferentes postos e tarefas analizadas para facilitar o seguimento por quen corresponda.

• **Evitar os riscos**, eliminando todos aqueles que sexan evitables. Consecuentemente, para iso o empresario debe:

- Darlles aos traballadores os medios normais de protección (por exemplo: casco, zapatos con punteira etc...).
- Manter continuamente os niveis de protección na empresa e, no seu caso, adaptalos ás modificacións sobrevidas.
- Vixiar o contido das súas instrucións.
- Previr as imprudencias profesionais.
- Controlar a utilización polo traballador das medidas de seguridade postas á súa disposición.

• **Avaliar os riscos**, analizando as características dos locais, instalacións, equipos de traballo, axentes químicos, físicos ou biolóxicos utilizados.

A avaliación debe facerse ao inicio da actividade ou cando se modifiquen os equipos, as condicións de traballo ou cando entren novos traballadores.

A avaliación de riscos pódese facer:

a) O propio empresario, con excepción das actividades relativas á vixilancia da saúde dos traballadores cando:

- se trate de empresas de menos de 6 traballadores;
- as actividades levadas a cabo pola empresa non estean consideradas de risco;
- de forma habitual se leve a cabo a actividade profesional no centro de traballo;
- teña a capacidade correspondente ás funcións preventivas que vai levar a cabo, de acordo coa regulación establecida

b) Designando outros traballadores con capacidade abondo, cando:

- se trate de empresas que contén con máis de 6 traballadores e menos de 500, salvo que teñan entre 250 e 500 traballadores e leven a cabo actividades consideradas de risco ou, cando a autoridade laboral así o decida;
- as actividades preventivas para as cales non sexa suficiente a designación dun ou varios traballadores deberán ser levadas a cabo por un ou máis servizos de prevención propios ou alleos;
- non será obrigatoria a designación de traballadores cando o empresario:
 - asuma persoalmente a actividade preventiva,



- constitúa un servizo de prevención propio.,
- recorra a un servizo de prevención alleo.

c) Creando servizos de prevención propios: os seus membros téñense que dedicar exclusivamente a esta función, e pode establecerse cando:

- se trate de empresas que contén con máis de 500 traballadores;
- tratándose de empresas entre 250 e 500 traballadores, leven a cabo actividades consideradas de risco;
- o decida a autoridade laboral, logo de informe da Inspección de traballo e Seguridade Social e, no seu caso, dos órganos técnicos en materia preventiva das comunidades autónomas, salvo que se opte polo concerto dunha entidade especializada allea á empresa.

d) Participación nun servizo de prevención común. Pode establecerse cando:

- as empresas leven a cabo actividades nun mesmo centro de traballo, edificio ou centro comercial, sempre que se garanta a operatividade e eficacia do servizo;
- así se estableza na negociación colectiva ou mediante acordos entre as organizacións de traballadores e empresarios sobre esta materia ou, no seu defecto, por decisión das empresas afectadas cando pertencen a un mesmo sector produtivo ou grupo empresarial, ou leven a cabo as súas actividades nun polígono industrial ou área xeográfica limitada.

e) Contratación dun servizo de prevención alleo, cando concorra algunha das seguintes circunstancias:

- Que a designación dun ou varios traballadores sexa insuficiente para a realización da actividade de prevención e non concorran circunstancias que determinen a obriga de constituír un servizo de prevención propio.
- Que se trate de empresas que non estando obrigadas a contar cun servizo de prevención propio dada a perigosidade da actividade levada a cabo ou a gravidade da sinistralidade na empresa, a autoridade laboral decida o establecemento dun servizo de prevención, podendo en tal caso optar a empresa polo concerto dunha empresa especializada.

• Planificar e aplicar a actividade preventiva.

Se da avaliación de riscos se constata a existencia de situacións de risco, o empresario planificará a actividade preventiva que proceda co obxecto de eliminar, controlar ou reducir eses riscos, levando a cabo actuacións como:

- Planificar as medidas a tomar ante posibles situacións de emerxencia.
- Diseñar a formación e procedementos de información para os traballadores e os seus representantes.
- Asegurarse que a maquinaria, equipos, produtos, materias primas e útiles non constituían unha fonte de perigo para os traballadores que os utilicen.



- Asegurar unha protección suficiente e adaptada ás circunstancias de mulleres en situación de embarazo ou parto recente, menores de 18 anos, traballadores temporais ou de empresas de traballo temporal e traballadores especialmente sensibles a determinados riscos.

- **Rexistro documental**

Nesta última fase xa se concluíu a actividade no lugar de traballo, e tense que rexistrar documentalmente todo o observado nos diferentes postos e tarefas analizadas para facilitar o seguimento por quen corresponda.

Naqueles supostos en que deban adoptarse medidas preventivas ou de control, estas deberán quedar debidamente rexistradas especificando de que posto de traballo ou tarefa se trata, que riscos existen, a que traballadores afecta, cales foron os resultados da avaliación e cales son as medidas preventivas que deben adoptarse con indicación de prazos e responsables. Deberá comprobarse que as devanditas medidas se levan a cabo nos prazos establecidos e que resultan eficaces.

Unha vez concluída a avaliación deberanse mostrar os resultados obtidos aos traballadores afectados para que estean debidamente informados de todos os riscos existentes e as medidas que deben adoptar estes para evitalos. Para iso sería recomendable dispoñer das correspondentes follas informativas por posto de traballo ou tarefa.



3.5 Danos derivados do traballo

Os riscos laborais existen desde o momento en que se dan posibles situacións ligadas directa ou indirectamente ao traballo que poden materializarse causando danos concretos a un ou varios traballadores. Por exemplo: a exposición continuada ao amianto pode derivar nunha enfermidade profesional.

A Lei de prevención de riscos laborais considera que son danos derivados do traballo as enfermidades, patoloxías ou lesións sufridas polo traballador con motivo ou ocasión do traballo realizado.

Para evitar estes riscos laborais existen dúas técnicas:

- **Técnicas de prevención**, cando se intercede entre o traballo e o risco coa finalidade de eliminar o risco (por exemplo, prohibir a entrada en determinados locais con amianto).
- **Técnicas de protección**, cando se intercede entre o risco e o posible dano evitando ou diminuíndo as lesións dun traballador (por exemplo, a utilización de casco no centro de traballo...),

3.5.1 Accidentes de traballo

A Lei xeral da Seguridade Social define o accidente de traballo como toda lesión corporal que o traballador sofre con ocasión ou como consecuencia do traballo que realiza por conta allea. En todo caso, **terán a consideración de accidentes de traballo:**

- Os que sufra o traballador ao ir e volver do lugar de traballo
- Os que sufra o traballador con ocasión ou como consecuencia do desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como os sucedidos ao ir e volver do lugar en que se exerciten as funcións propias dos devanditos cargos.
- Os acontecidos con ocasión ou como consecuencia das tarefas que, aínda sendo diferentes ás da súa categoría profesional, execute o traballador en cumprimento das ordes do empresario ou espontaneamente en interese do bo funcionamento da empresa.
- Os acontecidos en actos de salvamento e noutros de natureza análoga, cando uns e outros teñan conexión co traballo.
- As enfermidades, non declaradas como profesionais, que contraia o traballador con motivo da realización do seu traballo, sempre que se probe que a enfermidade tivo por causa exclusiva a execución do traballo.
- As enfermidades ou defectos, padecidos con anterioridade polo traballador que se agraven como consecuencia da lesión constitutiva do accidente.
- As consecuencias do accidente que resulten modificadas na súa natureza, duración, gravidade ou terminación, por enfermidades intercorrentes, que constitúan complicacións derivadas do proceso patolóxico determinado polo accidente mesmo ou teñan a súa orixe en afeccións adquiridas no novo medio en que se sitúe o paciente para a súa curación.



Non obstante, **non terán a condición de accidente de traballo:**

- Aqueles accidentes que sexan debido a unha forza maior allea ao traballo, entendéndose por esta a que sexa de tal natureza que non garde ningunha relación co traballo que executaba o traballador ao acontecer o accidente. Porén, en ningún caso se considerará forza maior allea ao traballo a insolación, o raio e outros fenómenos de análoga natureza.
- Aqueles accidentes que sexan consecuencia dunha actuación dolosa ou dunha imprudencia temeraria do traballador accidentado.

Finalmente, cabe sinalar que **non impedirá a cualificación dun accidente como de traballo:**

- A imprudencia profesional que é consecuencia do exercicio habitual dun traballo e se deriva da confianza que este inspira.
- A concorrencia de culpabilidade civil ou criminal do empresario, dun compañeiro de traballo do accidentado ou dun terceiro, salvo que non garde relación ningunha co traballo.

3.5.2 Enfermidade profesional

A enfermidade profesional é a contraída como consecuencia do traballo realizado por conta allea nas actividades que se especificuen no cadro regulado no Real Decreto 1299/2006, do 10 de novembro, polo que se aproba o cadro de enfermidades profesionais no sistema da Seguridade Social e se establecen criterios para a súa notificación e rexistro; e sempre que estean provocadas pola acción dos elementos ou substancias que no devandito cadro se indiquen para cada enfermidade profesional



3.5.3 Notificación de accidentes de traballo e enfermidades profesionais

O empresario está obrigado a notificar á autoridade laboral os danos para a saúde dos seus traballadores que se produciran con motivo do traballo levado a cabo por estes.

Documentación para a notificación

Hai varios documentos imprescindibles en toda empresa, regulados na Orde TAS/2926/2002 do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais do 19 de novembro:

1º.- O parte de accidentes de traballo

Este documento describe o accidente de forma completa e resumida. É importante e obrigatoria a notificación por parte do empresario de todos os accidentes e recaídas de accidentes que leven consigo a ausencia do traballo do accidentado, polo menos un día, sen contar o día en que aconteceu o accidente, logo de baixa médica (accidentes con baixa), a través do impreso de parte de accidentes de traballo. Este parte de accidentes de traballo debe ser cuberto pola persoa que nomee ou a unidade administrativa que xestione a empresa, que obterá a información que sexa necesaria comunicándose coa unidade do accidentado e con quen prestase asistencia sanitaria (datos procedentes do parte médico de baixa).

Este documento consta dun orixinal e catro copias. O orixinal é para a entidade xestora ou colaboradora (mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social) e as catro copias son para a Subdirección Xeral de Estatísticas Sociais e Laborais do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, a autoridade laboral, o empresario e o traballador.

A presentación do parte de accidentes de traballo faise por vía telemática a través da web: www.delta.mtas.es do Ministerio de Traballo.

Os accidentes que sexan moi graves ou mortais e os leves que afecten a máis de 4 traballadores deberán comunicarse ás 24 horas. Naqueles casos en que os accidentes acontecidos no centro de traballo ou por desprazamento en xornada de traballo provoquen o falecemento do traballador, xa sexan graves ou afecten a máis de 4 traballadores, pertencen ou non na súa totalidade á empresa, o empresario deberá, ademais, presentar o impreso mencionado de notificación dentro dos 5 primeiros seguintes á data do suceso, comunicará no prazo de 24 horas este feito á autoridade laboral da provincia onde acontecese o accidente, ou no primeiro porto ou aeroporto en que atraque o buque ou aterre o avión, se o centro de traballo se encontra nun buque ou nun avión, respectivamente.

2º.- A relación de accidentes de traballo acontecidos sen baixa médica

O empresario debe cubrir mensualmente este documento, cos mesmos destinatarios e a mesma distribución que o parte de accidente de traballo citado. Así, vanse recoller os datos do accidente (data, forma...), parte lesionada e descrición da lesión.

O destinatario deste documento é subdirección Xeral de estatísticas Sociais e Laborais do Ministerio de Traballo e Inmigración.

3º.- A relación de altas e falecementos de traballadores accidentados

A entidade xestora ou colaboradora debe cubrir este documento mensualmente, relacionando así os traballadores con parte médico de alta, indicando o grao da lesión, a causa desta e a diagnose. En caso de falecemento do traballador, tamén debe comunicarse.

O destinatario deste documento é Subdirección Xeral de estatísticas Sociais e Laborais do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais.

4º.- Parte interno da empresa

Este documento proporciona unha información completa sobre o accidente ou lesión que tivo lugar na empresa. Debe realizalo o xefe de sección ou o encargado directo da persoa ou persoas accidentadas e deberao notificar ao departamento do servizo de prevención de riscos laborais da empresa, no seu caso, e ao comité ou delegados de prevención.

Todo parte interno ten que incluír:

- descrición detallada do accidente,
- datos do traballador,
- causas principais do accidente,
- descrición dos danos materiais ocasionados.

Notificación de accidentes de traballo

O empresario en todo caso debe notificar:

- os accidentes de traballo,
- a relación de accidentes de traballo acontecidos sen baixa médica,
- a relación de altas ou falecementos de traballadores accidentados.

Sempre que se produza un accidente de traballo ou recaída que comporte a ausencia do traballador ao posto de traballo de, como mínimo, un día, sen contar o día en que se accidentou, logo de baixa médica, a empresa deberá cubrir e tramitar o citado PARTE DE ACCIDENTE. Algúns empresarios teñen concertado este servizo cunha xestoría. Así mesmo, a información que introduce o empresario ou a súa xestoría, é validada pola mutua.

Unicamente se poden cubrir e transmitir os partes de accidentes por medios electrónicos a través da citada web www.delta.mtas.es

Os prazos para a presentación dos partes de accidente son os seguintes:

- para o parte de accidente: 5 días hábiles contados desde a data en que se produciu o accidente ou desde a baixa médica;
- para a relación de accidentes sen baixa: mensualmente nos primeiros 5 días hábiles de cada mes;
- Relación de altas ou falecementos de accidentes: mensualmente antes do día 10 do mes seguinte;
- para a comunicación urxente: 24 horas en caso de accidente grave, moi grave, mortal ou múltiple (que afecte a máis de 4 persoas), agás os acontecidos In-Itinere (ida e volta do traballo). Nestes supostos, ademais de cubrir o parte de accidentes débese comunicar este feito á autoridade laboral onde acontecese este, no prazo máximo de 24 horas.

Notificación de enfermidade profesional

O empresario debe notificar toda enfermidade profesional tras a súa declaración como tal polo médico da mutua ou do sistema público de saúde, segundo sexa unha ou outra a que teña protexida as continxencias profesionais da empresa. Por iso, a empresa deberá achegar a estas os datos necesarios que requiran con tal fin.

A tramitación da enfermidade profesional realízase mediante un sistema informático da Seguridade Social, denominado CEPROSS. (Orde INCRE 1/2007, do 2 de xaneiro, que establece o modelo de parte de enfermidade profesional e dita as normas para a súa elaboración e transmisión).

Os delegados de prevención poderán solicitar á empresa información sobre os danos á saúde dos traballadores, a cal está obrigada a dála a coñecer, sempre que esta sexa acorde á lexislación vixente sobre confidencialidade de datos.



3.5.4 Rexistro de accidentes

O rexistro de accidentes consiste na recompilación ordenada de todos os datos proporcionados no parte de accidentes, extraendo así os datos precisos para levar a cabo a análise, os estudos estatísticos e o tratamento dos datos obtidos que facilitan os factores da empresa que deben ser corrixidos ou mellorados.

Consecuentemente, o obxectivo final deste rexistro é a prevención de accidentes de traballo ou enfermidades profesionais identificando as causas comúns destes.

Os **documentos recomendados para levar a cabo tal rexistro son os seguintes:**

- Follas de rexistro de accidentes: nestas deben transcribirse os datos dos partes de accidentes en orde cronolóxica. Estas follas conforman así o libro de rexistro de accidentes. Aconséllase que en empresas medianas ou grandes empresas se leve sempre un rexistro por seccións ou unidades de produción.
- Folla resumo de accidentes: nesta faranse constar os datos básicos de cada accidente.
- Tarxeta de rexistro persoal de accidentes: nesta tarxeta debe recollese a historia individual dos accidentes coas lesións de cada traballador; así, no suposto de que un traballador teña accidentes ou enfermidades con frecuencia implicará que deberá realizarse un estudo máis profundo e específico dos traballos que desenvolve, a capacidade para estes... coa finalidade lóxica de descubrir as causas destes.
- Listaxe cruzada de análise de accidentes: o que se pretende con esta listaxe é facer unha táboa de relación entre dous ou tres factores clave do accidente, o cal permite descubrir as causas que determinaron o accidente e os riscos predominantes na empresa aos que se lle debe prestar unha atención prioritaria.

3.5.5 Investigación dos accidentes de traballo:

A finalidade última da investigación dun accidente de traballo é coñecer de primeira man os feitos que tiveron lugar, reconstruíndo a situación anterior ao accidente, tendo en conta todos aqueles factores que directa ou indirectamente interviñeron e posibilitaron que se producise, tanto no ámbito das condicións materiais e do ámbito ambiental que o provocaron, como dos aspectos humanos e organizativos.

A importancia da investigación dos accidentes de traballo encóntrase en que coñecendo as súas causas poden eliminarse, evitando a repetición de accidentes similares e mellorando así prevención.

A Lei de prevención de riscos laborais obriga ao empresario a investigar os feitos que produciron un dano para a saúde dos traballadores, coa finalidade de detectar as causas que produciron eses feitos. Consecuentemente, o empresario debe investigar todos os accidentes de traballo.

Etapas na investigación dun accidente

1º. Toma de datos: tipo de accidente, tempo, lugar, métodos de traballo empregados, lugar en que aconteceu o accidente, posto de traballo que se desempeña e outros datos de interese para describir totalmente o accidente.



2º. Integración de datos: unha vez recollida a información anteriormente citada, débese proceder ao seu tratamento e valoración global para conseguir saber que aconteceu en realidade.

3º. Determinar a causa ou causas que provocaron o accidente.

4º. Seleccionar as causas principais que participaron decisivamente no accidente.

5º. Ordenar as causas orixinarias coa finalidade de proceder a unha actuación preventiva na empresa, intentando así evitar a produción de futuros accidentes.

Persoa ou equipo encargado da investigación

Para a investigación dun accidente é primordial asignar correctamente a persoa ou persoas sobre as que vai recaer a responsabilidade desta investigación. Así, considérase que as mellores persoas para levar a cabo esta tarefa son os mandos intermedios e os xefes de nivel intermedio.

Agora ben, é importante que a persoa ou equipo de persoas que se encarguen da investigación do accidente de traballo coñeza os procesos de produción, equipos, materias primas..., e teña a competencia necesaria e a formación adecuada en materia de seguridade laboral.

Investigación de accidentes pola árbore causal

A árbore causal é un diagrama que reconstrúe os antecedentes ao accidente indicando as conexións cronolóxicas e lóxicas existentes entre eles. É dicir, parte do dano producido ou do incidente último que orixina a investigación.

Este método é o que se recolle na NTP 274: investigación de accidentes: árbore de causas.

Existen outros métodos de investigación de accidentes tamén válidos, como por exemplo: investigación seguindo a mesma liña de traballo, investigación levada a cabo por especialistas en materia de prevención de riscos de traballo na empresa..., de modo que calquera delas é válida, sempre que sexa adecuada aos fins que persegue.

Medidas correctoras

Unha vez que se investigaron e se determinaron as causas orixinarias do accidente mesmo, é preciso en todo caso poñer en práctica na empresa as medidas correctoras precisas coa finalidade de evitar ou prever futuros accidentes laborais.

Estas medidas correctoras variarán en función do accidente investigado, por exemplo, no caso de que un operario se lesionase por non dispoñer de casco na cabeza, a medida correctora sería a de obrigar aos operarios a dispoñer dese equipo de protección individual.



3.6 Vixilancia da saúde dos traballadores

A vixilancia das enfermidades e lesións de orixe profesional consiste basicamente en levar a cabo un control sistemático e continuo dos episodios que se poidan producir no ámbito laboral relacionados coa saúde dos traballadores, co fin de previr e controlar os riscos profesionais, así como as enfermidades e lesións asociadas aos devanditos riscos.

A vixilancia da saúde debe ser:

- Garantida polo empresario.
- Específica en función dos riscos identificados na avaliación de riscos.
- Voluntaria para o traballador, xa que só poderá levarse a cabo cando o traballador preste o seu consentimento, salvo:
 - a existencia dunha disposición legal con relación á protección de riscos específicos e actividades de especial perigosidade,
 - que os recoñecementos médicos sexan indispensables para avaliar os efectos das condicións de traballo sobre a saúde dos traballadores,
 - que o estado de saúde do traballador poida ser un perigo para el mesmo ou para terceiros no ámbito laboral.
- Confidencial, xa que o acceso á información médica obtida da vixilancia da saúde de cada traballador está restrinxida ao propio traballador, aos servizos médicos responsables da súa saúde e á autoridade sanitaria correspondente.
- Prolongada no tempo, cando sexa pertinente, máis alá da finalización da relación laboral, e será o Sistema Nacional de Saúde o que se ocupe dos recoñecementos posteriores.
- O contido dos recoñecementos médicos será adecuado ás características definidas na normativa aplicable. O devandito contido debe conter, como mínimo, un historial clínico-laboral.
- Realizada por persoal sanitario con competencia técnica, formación e capacidade acreditada, é dicir, por médicos especialistas en Medicina do Traballo ou diplomados en Medicina de Empresa e enfermeiros de empresa.
- Planificada, debendo en todo caso responder a uns obxectivos claramente definidos e xustificados pola exposición a riscos que non se puidesen eliminar ou polo propio estado de saúde dos traballadores. Así, debe englobar:
 - unha avaliación inicial da saúde dos traballadores, despois da incorporación ao traballo ou despois da asignación de tarefas específicas con novos riscos para a saúde;
 - unha avaliación periódica e específica da saúde por traballar con determinados produtos ou en determinadas condicións reguladas por unha lexislación específica que así o esixa ou segundo os riscos determinados pola avaliación de



riscos, ou a petición do propio traballador cando este teña a crenza de que as alteracións da súa saúde son producidas pola actividade laboral que leva a cabo. A periodicidade non ten porqué axustarse a intervalos regulares, senón que se atenderá a cada caso concreto;

- unha avaliación tras unha ausencia prolongada por motivos de saúde.

- Dinámica e actualizada permanentemente.
- Documentada, constatándose os controis do estado de saúde dos traballadores, así como das conclusións obtidas destes, e o empresario terá a obriga en determinadas exposicións (por exemplo, exposición a axentes canceríxenos, biolóxicos, químicos).
- Informando individualmente os traballadores tanto dos obxectivos como dos métodos da vixilancia da saúde, que deben ser explicados de forma suficiente e comprensible aos traballadores, así como dos resultados obtidos.
- Gratuíta, posto que o custo económico non pode recaer sobre o traballador. Consecuentemente, a realización dos recoñecementos médicos debe ser dentro da xornada laboral ou procederá o desconto do tempo investido nesta polo traballador.
- Respectando os principios relativos á consulta e participación dos traballadores ou dos seus representantes.
- Con recursos materiais acaídos ás funcións que se realizan.

Os datos relativos á vixilancia da saúde dos traballadores non poderán ser usados con fins discriminatorios nin en prexuízo do traballador.



3.7 Medidas de emerxencia

A adopción de medidas de emerxencia é unha das fases previas á actuación preventiva. Así, na avaliación preventiva inicial débense ter en conta as condicións de carácter xeral da empresa, dos procesos produtivos que se levan a cabo, dos produtos ou materiais cos que opera e o nivel de risco de cada un deles tanto para os traballadores como para o medio.

3.7.1 Análise previa das posibles situacións de emerxencia

Previamente a establecer as medidas de emerxencia é necesario analizar todas as posibles situacións de risco e as repercusións que pode ter calquera accidente, vertedura ou fuga no ámbito laboral concreto. Isto débese a que é posible que se produzan as condicións máis desfavorables no centro de traballo e, polo tanto, máis complicadas para unha evacuación ou para a aplicación dos primeiros auxilios.

Débense ter en conta nesta análise previa tres variables condicionantes de toda medida de emerxencia:

- tamaño da empresa;
- actividade da empresa;
- ámbito próximo, tanto demográfico coma relacionado coa natureza.

3.7.2 Plan de actuación

Para poñer en práctica as medidas de emerxencia adoptadas, a empresa ten que dispoñer dun equipo encargado, composto por certo número de persoas que dispoñan da formación necesaria, sexan suficientes en número e posúan o material adecuada para facer fronte ás previsibles situacións de emerxencia ás que teñan que facer fronte nun centro de traballo.

Así mesmo, para a aplicación das medidas adoptadas débense organizar as relacións que sexan necesarias con servizos externos á empresa, en particular, en materia de primeiros auxilios, asistencia médica de urxencia, salvamento, loita contra incendios e control da contaminación, de tal forma que quede garantida a súa rapidez e eficacia.

3.7.3 Estudo dos factores de risco e dos medios

Cada empresa afronta unha serie de riscos específicos que dependerá do tipo de empresa ante o que nos encontremos, así dependerá do seu tamaño, da súa actividade e das condicións do ámbito (xeográfico, poboacións próximas...).

Polo tanto, será necesario un estudo pormenorizado dos factores de risco e dos medios necesarios para previlos, intentando en primeiro lugar evitalo e, no caso de que non sexa posible, minimizar as súas consecuencias.



3.7.4 Adopción de medidas

O plan de actuación debe adoptar medidas concretas nas seguintes materias:

- primeiros auxilios,
- loita contra incendios,
- evacuación do persoal e da poboación lindeira á empresa,
- contaminación ambiental.



3.8 Os traballadores e a prevención de riscos laborais

3.8.1 Dereitos dos traballadores

Os traballadores teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo. Consecuentemente, directa ou indirectamente (como consecuencia das obrigas impostas ás empresas), teñen os seguintes dereitos:

- Dispoñer de equipos de protección individual.
- Obter información, consulta e participación.
- Recibir formación, teórica e práctica, en materia preventiva.
- Vixilancia periódica do seu estado de saúde.
- Protección especial de determinados riscos (exemplo: axentes biolóxicos, menores de idade...).
- Protección da maternidade.

3.8.2 Obrigas dos traballadores

Todo traballador está obrigado a observar no seu traballo as medidas legais e regulamentarias de seguridade e hixiene. Por iso, consecuentemente ten a obriga en materia preventiva de velar pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daquelas outras persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional, a causa dos seus actos e omisións no traballo, de conformidade coa súa formación e as instrucións do empresario. Esta obriga concrétese nas seguintes obrigas dos traballadores:

- Usar axeitadamente as máquinas, aparatos, ferramentas, substancias perigosas, equipos de transporte e calquera outro medio con que desempeñen as súas actividades.
- Utilizar correctamente os medios e equipos de protección facilitados polo empresario, de acordo coas instrucións recibidas deste.
- Non poñer fóra de funcionamento e utilizar correctamente os dispositivos de seguridade existentes nos medios relacionados coa súa actividade ou nos lugares de traballo en que esta teña lugar.
- Informar de inmediato ao seu superior xerárquico directo e ao servizo de prevención sobre calquera situación que poida producir un risco para a seguridade e saúde dos traballadores.
- Contribuír ao cumprimento das obrigas establecidas pola autoridade competente co fin de protexer a seguridade e a saúde dos traballadores no traballo.
- Cooperar co empresario para que este poida garantir unhas condicións de traballo seguras.

Finalmente, o incumprimento polos traballadores das obrigas en materia de prevención de riscos terá a consideración de incumprimento laboral para os efectos previstos no Estatuto dos traballadores, ou de falta, se é o caso.



3.8.3 Participación dos traballadores na prevención de riscos laborais

A participación dos traballadores en relación coas cuestións que afecten á seguridade e saúde no traballo efectúase partindo do sistema de representación colectiva vixente. Atribúese aos denominados:

- a. delegados de prevención,
- b. comités de seguridade e saúde.

Todo iso sen prexuízo das posibilidades que outorga a lei á negociación colectiva para articular de xeito diferente os instrumentos de participación dos traballadores, mesmo desde o establecemento de ámbitos de actuación distintos aos propios do centro de traballo.

a. Delegados de prevención

Constitúen a representación dos traballadores na empresa, con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo.

Os delegados de prevención serán designados por e entre os representantes do persoal e o seu número estará de acordo á escala seguinte:

- de 50 a 100 traballadores: 2,
- de 101 a 500 traballadores: 3,
- de 501 a 1000 traballadores: 4,
- de 1001 a 2000 traballadores: 5,
- de 2001 a 3000 traballadores: 6,
- de 3001 a 4000 traballadores 7,
- de 4001 en diante: 8.

Nas empresas de ata 30 traballadores o delegado de prevención será o delegado de persoal; de 31 a 49 traballadores o delegado de prevención será elixido por e entre os delegados de persoal nos centros de traballo que carezan de representantes de persoal por non alcanzaren a antigüidade para seren electores ou elixibles, os traballadores poderán elixir por maioría un traballador que exerza as competencias de Delegado de prevención.

As competencias dos delegados son:

- Colaborar coa dirección da empresa na mellora da acción preventiva.
- Promover e fomentar a cooperación dos traballadores.
- Opinar sobre as materias de consulta obrigatoria para o empresario.
- Vixiar e controlar o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais.
- Propoñer ao empresario a adopción de medidas de carácter preventivo.

b. Comité de seguridade e saúde

É o órgano paritario e colexiado de participación destinado á consulta regular e periódica das actuacións da empresa en materia de prevención de riscos. Como órgano paritario está formado polos delegados de prevención e polo empresario e/ou os seus representantes en número igual ao de delegados de prevención.



Quedarán constituídos en todas as empresas ou centros de traballo que contengan con 50 ou máis traballadores. Así mesmo, poderá crearse un comité intercentros, con acordo dos traballadores, naquelas empresas que contengan con varios centros de traballo dotados de comité de seguridade e saúde.

Naquelas empresas que non alcancen o mínimo de 50 traballadores, as competencias atribuídas ao comité de seguridade e saúde serán exercidas polo delegado de prevención.

As competencias son:

- Participar na elaboración, posta en práctica e avaliación dos plans e programas de prevención de riscos na empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos e procedementos preventivos de riscos laborais, así como propoñer á empresa a mellora das condicións ou corrección das deficiencias existentes.
- Coñecer a documentación e informes relativos ás condicións de traballo e analizar os danos producidos na saúde ou integridade física dos traballadores.
- Coñecer e informar a programación anual de servizos de prevención na empresa ou centro de traballo.

3.8.4 Formación dos traballadores

En cumprimento do deber de protección, o empresario deberá garantir que cada traballador reciba unha formación teórica e práctica, suficiente e adecuada, en materia preventiva, tanto no momento da súa contratación, calquera que sexa a modalidade ou duración desta, como cando se produzan cambios nas funcións que desempeñe ou se introduzan novas tecnoloxías ou cambios nos equipos de traballo.

A formación deberá estar centrada especificamente no posto de traballo ou función de cada traballador, adaptarse á evolución dos riscos e á aparición doutros novos e repetirse periodicamente, se fose necesario.

Finalmente, a formación deberá impartirse, sempre que sexa posible, dentro da xornada de traballo ou, no seu defecto, noutras horas pero co desconto naquela do tempo investido nesta. A formación poderase impartir tamén pola empresa mediante medios propios ou concertándoa con servizos alleos, e o seu custo non recaerá en ningún caso sobre os traballadores.

3.8.5 Información, consulta e participación dos traballadores

Información

O empresario debe asegurarse de que os traballadores reciban as informacións, facilitándollas aos representantes dos propios traballadores, sen prexuízo de facerlle saber a cada traballador os riscos específicos do seu posto de traballo.

As informacións serán relativas a:

- riscos existentes no traballo con carácter xeral, dentro da propia empresa;
- riscos existentes no traballo de carácter específico, atendendo a cada posto de traballo;



- medidas de protección e prevención que cómpre adoptar na empresa,
- medidas para situacións de emerxencia.

Consulta e participación dos traballadores

O empresario debe consultar os traballadores, coa debida antelación, a adopción das decisións relativas a:

- a planificación e organización do traballo na empresa e a introdución de novas tecnoloxías, en todo o relacionado coas consecuencias que estas puideran ter para a seguridade e saúde dos traballadores, derivadas da elección dos equipos de traballo, a determinación e a adecuación das condicións de traballo e o impacto dos factores ambientais no traballo;
- a organización e desenvolvemento de actividades de protección da saúde e prevención de riscos profesionais na empresa, incluída a designación dos traballadores encargados das devanditas actividades ou o recurso a un Servizo de prevención externo;
- a designación dos traballadores encargados das medidas de emerxencia;
- os procedementos de información e documentación;
- a organización da formación en materia preventiva;
- calquera outra acción que poida ter efectos substanciais sobre a seguridade e saúde dos traballadores.



3.9 Lugares de traballo e sinalización

Concepto

Lugar de traballo é toda aquela zona do centro de traballo, sexa edificada ou non, na que os traballadores deben permanecer ou á que poden acceder por razóns de traballo.

Características que deben ter os lugares de traballo

A localización do lugar de traballo, o seu deseño e os elementos que forman parte deste inflúen dun ou doutro xeito na saúde, a seguridade e o benestar dos propios traballadores. Consecuentemente, débense adoptar medidas preventivas na fase de deseño e proxecto das instalacións dos centros de traballo, xa que así serán máis eficaces e máis baratas. Cabe ter en conta tamén que moitas veces os cambios introducidos nos procesos de traballo, a maquinaria, as novas tecnoloxías e a organización do traballo deixan obsoletos os edificios e locais de traballo.

O deseño dunha área de traballo debe realizarse de forma que se teñan en conta as seguintes circunstancias:

- procesos de produción que se levarán a cabo en cada lugar, tendo en conta se xeran ruído, vibracións, calor...;
- zonas de paso;
- zonas de emerxencia;
- zonas de almacenamento;
- iluminación e temperatura ambiente axeitada.

Un lugar de traballo mal deseñado pode ser orixe de golpes pola proximidade de máquinas, de choques de vehículos circulando por zonas inadecuadas, iluminación deficiente... De aí que para evitar este tipo de riscos existen unha serie de disposicións mínimas que garanten a seguridade e a saúde nos lugares de traballo (Real Decreto 486/1987).

Características construtivas

Os lugares de traballo deben permitir que o traballador realice a súa actividade de forma segura e en condicións ergonómicas aceptables. Para iso, débese atender á normativa concreta en cada caso, a cal fai referencia a aspectos tales como: espazos de traballo, zonas perigosas, chans, desniveis, aberturas e varandas, seguridade estrutural, tabiques, ventás, corgos, escaleiras fixas, de man e de servizo, condicións de protección contra incendio, vías e saídas de evacuación, de circulación, portas e portóns, instalación eléctrica...

Dimensións mínimas que deben ter os locais de traballo

- Altura: desde o chan ao teito debe ser maior a 3 metros, agás nos establecementos comerciais, de servizos e locais destinados a oficinas e despachos nos que se permite 2,50 metros.
- Superficie mínima libre por traballador: debe ser de 2 m² e o volume mínimo de 10 m³ por traballador. Para o cálculo da superficie e o volume non se teñen en conta os espazos ocupados por máquinas, aparatos, instalacións nin materiais.



Chans e paredes

O chan debe ser de material resistente, non escorregadizo, de doada limpeza e sen irregularidades nin pendentes perigosas.

É recomendable que as paredes sexan lisas e pintadas en tonalidades claras.

Ocos e varandas

Os ocos sen cubrir, independentemente do seu tamaño, deben ter colocados as proteccións axeitadas:

- varandas: cunha altura mínima de 90 cm a partir do chan, que debe ser de materiais ríxidos e resistentes, que protexan o paso ou escorregada por debaixo desta ou a caída de obxectos;
- outro sistema de seguridade similar.

Ventás e tabiques

- As ventás deben poder abrirse e limpase sen perigo.
- Os tabiques de separación translúcidos ou transparentes deben ser de materiais seguros e deben estar convenientemente sinalizados.

Vías de circulación

- As dimensións das vías de servizo teñen que ser apropiadas ao número de traballadores que circulen por elas así como ao tamaño dos elementos de transporte de materiais.
- Recoméndase que os corredores estean debidamente sinalizados e que non se utilicen para almacenar materiais, nin sequera de modo circunstancial.
- Deben sinalizarse as zonas de altura limitada.
- Deben evitarse chans irregulares que dean lugar a xiros de vehículos ou a perdas de carga destes.
- Recoméndase manter os peóns afastados das zonas de circulación dos vehículos e, se non se pode evitar, dotar os traballadores de roupa de alta visibilidade.

Portas e saídas

- O número de portas e saídas, a súa distribución e as dimensións dependen do uso dos equipos, das dimensións dos lugares de traballo e do número de persoas.
- Todas as portas e saídas deben permanecer libres de obstáculos, ser de doado acceso e estar convenientemente sinalizadas.
- As portas de emerxencia deben abrir cara ao exterior.
- As portas de acceso e as escaleiras deben abrir sobre relanzos, nunca directamente sobre chanzos.



Ramplas e escaleiras

- Os pavimentos dos corgos, escaleiras e plataformas de traballo deben ser de materiais non escorregadizos ou dispoñer de elementos antiescorregadizos.
- A pendente dos corgos non pode ser superior a un 12 % cando a súa lonxitude sexa menor de 3 metros, ao 10 % cando sexa menor a 10 metros e ao 8 % no resto dos casos.
- Prohíbense as escaleiras de caracol agás se son de servizo.
- Non se poden empregar escaleiras de man de máis de 5 m se a súa resistencia non está garantida nin se poden utilizar por máis dun traballador simultaneamente. Ademais, non se poden utilizar fronte a portas, xunto a condutores eléctricos ou apoiadas en canalizacións. Se se apoian en postes ou outras superficies cilíndricas, débense suxeitar mediante abrazadeiras.
- As escaleiras de man deben ser resistentes e con elementos de apoio e suxeición necesarios para que a súa utilización non supoña risco de caídas.

Vías e saídas de evacuación

As vías e saídas de evacuación deben desembocar o máis directamente posible no exterior e non deben utilizarse nunca como lugares de almacenamento provisional ou permanente.

Distribución de máquinas

- A distancia de separación entre as máquinas debe ser suficiente para que os traballadores poidan efectuar a súa tarefa comodamente.
- Debe restrinxirse o paso ás zonas invadidas por elementos móbiles das máquinas e sinalizalas convenientemente.

Postos de traballo e equipos

- Os postos de traballo deben estar claramente delimitados e dispoñer dun lugar fixo para depositar útiles e ferramentas.
- Cada posto de traballo debe ter un doado acceso para a recepción de materias primas e retirada dos materiais de desfeito sen que os movementos estorben os operarios.
- A accesibilidade entre as diferentes partes da maquinaria e equipos debe ser doada e cómoda, evitando movementos e esforzos forzados e innecesarios, de acordo a criterios ergonómicos.

Acceso de traballadores con minusvalía

Os lugares de traballo e, en particular, as portas, vías de circulación, escaleiras, servizos hixiénicos e postos de traballo deben estar acondicionados para o persoal minusválido que os ocupe ou utilice.



Instalación eléctrica

A instalación eléctrica dos lugares de traballo debe axustarse aos regulamentos electrotécnicos que lle sexan de aplicación.

Orde e limpeza

Os lugares de traballo, incluídos os locais de servizo e os seus respectivos equipos e instalacións, deben estar ordenados e deben ser limpados periodicamente e sempre que sexa necesario, facéndose de forma que as operacións de limpeza non constitúan por si mesmas unha fonte de risco para os traballadores.

Os desfeitos que se produzan deben ser controlados e eliminados. Para iso, débese dispoñer de recipientes apropiados que deben ser baleirados con frecuencia.

Os residuos especiais deben recollerse e tratarse separadamente.

Zonas de paso

Os corredores, zonas de paso e almacenamento deben estar convenientemente sinalizados e libres de obxectos e materiais.

Servizos hixiénicos e locais de descanso

- Os lugares de traballo dispoñerán de auga potable.
- Debe haber vestiarios cando os traballadores deban levar roupa especial de traballo e non se lles poida pedir, por razóns de saúde e decoro, que se cambien noutras dependencias.
- Debe haber lavabos e retretes en número abondo, separados por sexo, e duchas cando se realicen habitualmente traballos sucios, contaminantes ou similares.
- Debe haber locais de descanso cando a seguridade ou saúde dos traballadores o esixan, axeitados ao tipo de actividade e número de traballadores.

Material e locais de primeiros auxilios

Os traballadores deben ter á súa disposición o material e, cando sexa preciso, os locais necesarios para a prestación de primeiros auxilios. Estarán sinalizados e serán de doado acceso.



3.10 Sinalización de seguridade

A sinalización de seguridade é unha técnica de seguridade complementaria que permite identificar os perigos e diminuír os riscos para a seguridade e saúde dos traballadores que resultan perigosos polo feito de seren descoñecidos.

Requisitos para que sexa eficaz

- Debe atraer a atención do traballador provocando a súa reacción inmediata.
- Debe dar a coñecer o perigo de forma clara e con suficiente antelación.
- Debe informar sobre a forma de actuar en cada caso concreto.
- Debe ser posible o seu cumprimento.

O empresario debe dotar os lugares de traballo da sinalización de seguridade precisa en función do tipo de risco e cumprir co deber de formación, información, consulta e participación dos traballadores en relación a estas.

Tipos de sinais

Nos lugares de traballo pódense utilizar diferentes tipos de sinalización dependendo do sentido que deba ser estimulado: óptica, acústica, olfactiva e táctil. Tamén poden ser de prohibición, advertencia, obriga, salvamento ou socorro, indicativa (en forma de panel ou sinal, adicional, luminoso, acústico, verbal ou xestual).

Cando os traballadores aos que se dirixe a sinalización teñan a capacidade visual ou auditiva limitada, deberán tomarse as medidas suplementarias ou de substitución necesarias.

As vías de circulación de vehículos deberían estar delimitadas con claridade mediante franxas continuas dunha cor visible, preferentemente branco ou amarelo.

Os diferentes tipos de sinalización deben ser limpados, mantidos e verificados regularmente, así como reparados ou substituídos cando sexa necesario.

a) Sinalización en forma de panel

Clasifícanse, en función da información que proporcionan, en sinais de prohibición, de advertencia, de obriga, de información e adicional.

Estes sinais deben instalarse preferentemente a unha altura e nunha posición apropiada en relación ao ángulo visual, e nun lugar ben iluminado tendo en conta posibles obstáculos na proximidade inmediata do risco ou obxecto que deba sinalizarse ou, se o risco é xeral, no acceso á zona de risco.



Taboa 6. - Sinalización por paneis

Cor de seguridade	Significado	Aplicación
VERMELLO¹	Parada Prohibición	<ul style="list-style-type: none"> • Sinais de parada • Sinais de prohibición • Dispositivos de desconexión de urxencia
AMARELO	Atención Perigo	<ul style="list-style-type: none"> • Sinalización de riscos • Sinalización de albores, pasaxes perigosas, obstáculos
VERDE	Situación de seguridade Primeiros auxilios	<ul style="list-style-type: none"> • Sinalización de corredores e saídas de socorro. • Postos de primeiros auxilios e salvamento
AZUL	Sinais de obriga ou indicacións	<ul style="list-style-type: none"> • Obriga de levar equipos de protección persoal • Localización de teléfono, talleres etc.

1. Designa os Equipos contra incendios, sinalización e localización



b) Sinalización acústica:

Empregaranse estas cando se necesite unha gran rapidez e facilidade de transmisión da información (alarmas sonoras, sereas...), e deberán ter un nivel sonoro superior ao ambiental para que se poidan oír doadamente, sen chegar a ser molestas para os traballadores. Se o nivel do ruído ambiental fose moi elevado, non procede a súa utilización.

Destacan por exemplo os seguintes tipos: evacuación de urxencia, presenza de lume, presenza de gases tóxicos...

c) Sinalización luminosa

A luz que emiten os sinais que pertencen a este grupo debe provocar un contraste luminoso apropiado e a súa intensidade debe asegurar a súa percepción, sen producir cegamentos nos traballadores.

3.11 Equipos de protección: colectivos e individuais

As medidas de **protección** colectivas protexen un grupo de persoas expostas a un determinado risco de forma simultánea. Ex. unha varanda (serán de materiais ríxidos e resistentes e cunha altura mínima de 90 cm.) ao redor dun foso, proteccións de maquinaria etc.

Cando os riscos non poidan ser evitados ou reducidos suficientemente polos distintos medios, o empresario ten a obriga de proporcionar aos seus traballadores equipos de protección individual.

O equipo de **protección individual (EPI)** protexe un só traballador e enténdese por tal calquera equipo destinado a ser levado ou suxeitado polo traballador para que o protexa dun ou varios riscos que poidan ameazar a súa seguridade ou saúde, así como calquera accesorio ou complemento destinado a tal fin. É unha medida complementaria á colectiva, nunca substitutiva. É a última barreira entre o home e o risco.

Requisitos que debe cumprir un equipo de protección individual

Respecto ao seu deseño: debe ser ergonómico, de material axeitado e ter o grao de protección necesario, e non debe impedir ao traballador realizar movementos e adoptar as posturas necesarias para o seu traballo; debe ser compatible con outros EPI e dispoñer de instrucións de uso e de data de caducidade.

Respecto da súa utilización:

- O empresario está obrigado a formar os traballadores sobre o seu uso correcto e poñer á súa disposición o manual de instrucións.
- O traballador debe utilizar e coidar correctamente o equipo, colocalo no lugar indicado despois da súa utilización e informar de todas as anomalías e danos que sufra o equipo que poidan supoñer a perda da súa eficacia protectora.



Taboa 6. - Sinalización por paneis

Parciais	Integrais
Cranio: casco	Dispositivos anticaída
Cara e visión: lentes, pantallas	escorregadizos
Oído: tapóns, orelleiras	Arneses
Brazos e mans: luvas, manoplas	Cintos de suxeición
Aparato respiratorio: máscaras	Roupa de protección contra agresións químicas...
Pernas e pés: botas, zapatos	

3.12 Concorrenca de traballadores de varias empresas nun centro de traballo

Esta situación está regulada polo Real Decreto 171/2004, do 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais. BOE núm. 27 31-01-2004

As empresas e os traballadores autónomos que desenvolvan actividades nun mesmo centro de traballo deberán informarse reciprocamente sobre os riscos específicos das actividades que desenvolvan no centro de traballo que poidan afectar aos traballadores das outras empresas concorrentes no centro, en particular sobre aqueles que poidan verse agravados ou modificados por circunstancias derivadas da concorrenca de actividades.

A información sobre os riscos específicos das actividades de cada un dos empresarios intervinientes e que debe ser subministrada deberá ser tida en conta por todos os empresarios concorrentes na avaliación de riscos e na planificación da súa actividade preventiva. Deberán considerarse todos aqueles riscos que, sendo propios de cada empresa, xurdan ou se agraven polas circunstancias de concorrenca en que as actividades se desenvolven.

Cada empresario deberá informar os seus traballadores respectivos dos riscos derivados da concorrenca de actividades empresariais no mesmo centro de traballo. En cumprimento do deber de cooperación, os empresarios concorrentes no centro de traballo establecerán os medios de coordinación para a prevención de riscos laborais que consideren necesarios.

Ao establecer os medios de coordinación teranse en conta o grao de perigosidade das actividades que se desenvolvan no centro de traballo, o número de traballadores das empresas presentes no centro de traballo e a duración da concorrenca das actividades desenvolvidas por tales empresas.

Así mesmo, cando a empresa concerte un contrato de prestación de obras ou servizos cunha empresa contratista ou subcontratista, deberá informar os representantes legais dos seus traballadores sobre os seguintes extremos:

1. nome ou razón social, domicilio e número de identificación fiscal da empresa contratista ou subcontratista;
2. obxecto e duración da contrata;
3. lugar de execución da contrata;
4. se é o caso, número de traballadores que serán ocupados pola contrata ou subcontrata no centro de traballo da empresa principal;
5. medidas previstas para a coordinación de actividades desde o punto de vista da prevención de riscos laborais.

A empresa contratista ou subcontratista deberá informar igualmente os representantes legais dos seus traballadores antes do inicio da execución da contrata. Os traballadores do contratista ou subcontratista deberán ser informados por escrito polo seu empresario da identidade da empresa principal para a cal estean a prestar servizos en cada momento. A devandita información



deberá facilitarse antes do inicio da respectiva prestación de servizos e incluírá o nome ou razón social do empresario principal, o seu domicilio social e o seu número de identificación fiscal, entre outras.

O empresario titular deberá informar os outros empresarios concorrentes sobre os riscos propios do centro de traballo que poidan afectar ás actividades por eles desenvolvidas, as medidas referidas á prevención de tales riscos e as medidas de emerxencia que se deben aplicar.

A información deberá ser suficiente e haberá de proporcionarse antes do inicio das actividades e cando se produza un cambio nos riscos propios do centro de traballo que sexa relevante para efectos preventivos. Así mesmo, facilitarase por escrito cando os riscos propios do centro de traballo sexan cualificados como graves ou moi graves.

Unha vez recibida a información que provén do resto de empresarios concorrentes, o empresario titular do centro de traballo, cando os seus traballadores desenvolvan actividades nel, dará ao resto de empresarios concorrentes instrucións para a prevención dos riscos existentes no centro de traballo que poidan afectar aos traballadores das empresas concorrentes e sobre as medidas que deben aplicarse cando se produza unha situación de emerxencia.

A persoa ou persoas encargadas da coordinación das actividades preventivas serán designadas polo empresario titular do centro de traballo cuxos traballadores desenvolvan actividades nel. Poderán ser encargadas da devandita coordinación das actividades preventivas as seguintes persoas:

- un ou varios dos traballadores designados para o desenvolvemento das actividades preventivas polo empresario titular do centro de traballo ou polos demais empresarios concorrentes;
- un ou varios membros do servizo de prevención propio da empresa titular do centro de traballo ou das demais empresas concorrentes;
- un ou varios membros do servizo de prevención alleo concertado pola empresa titular do centro de traballo ou polas demais empresas concorrentes;
- un ou varios traballadores da empresa titular do centro de traballo ou das demais empresas concorrentes que, sen formar parte do servizo de prevención propio nin ser traballadores designados, reúnan os coñecementos, a cualificación e a experiencia necesaria;
- calquera outro traballador da empresa titular do centro de traballo que, pola súa posición na estrutura xerárquica da empresa e polas funcións técnicas que desempeñen en relación co proceso ou os procesos de produción desenvolvidos no centro, este capacitado para a coordinación de las actividades empresariais;
- unha ou varias persoas de empresas dedicadas á coordinación de actividades preventivas, que reúna as competencias, os coñecementos e a cualificación necesaria.

En calquera caso, a persoa ou persoas encargadas da coordinación de actividades preventivas deberán manter a necesaria colaboración cos recursos preventivos dos empresarios concorrentes.



Obrigas do empresario principal

Antes do inicio da actividade no seu centro de traballo, o empresario principal esixirá ás empresas contratistas e subcontratistas que acrediten por escrito que realizaron, para as obras e servizos contratados, a avaliación de riscos e a planificación da súa actividade preventiva. Así mesmo, o empresario principal esixirá a tales empresas que lle acrediten por escrito que cumpriron as súas obrigas en materia de información e formación respecto dos traballadores que vaian prestar os seus servizos no centro de traballo.

Cando a empresa contratista decida subcontratar parte da obra ou servizo encomendado, deberá esixir por escrito ao mencionado subcontratista que acredite ter realizado para as obras e servizos contratados a avaliación de riscos e a planificación preventiva, así como o cumprimento das obrigas en materia de información e formación dos traballadores que prestarán servizos no centro de traballo. O empresario principal fará entrega destas acreditacións ao empresario principal.

O empresario principal deberá comprobar que as empresas contratistas e subcontratistas concorrentes no seu centro de traballo estableceron os necesarios medios de coordinación entre elas, e deberá vixiar o cumprimento da normativa de prevención de riscos laborais por parte das empresas contratistas ou subcontratistas de obras e servizos correspondentes á súa propia actividade que se desenvolvan no seu propio centro de traballo.



3.13 Responsabilidade en materia de prevención de riscos laborais

A Lei de prevención de riscos laborais impón ao empresario e ao traballador unha serie de obrigas co fin de garantir a seguridade e a saúde no traballo. Por iso, ambos os dous suxeitos serán responsables, cada un dentro dos seus respectivos ámbitos, na medida que as súas accións ou omisións impliquen un incumprimento da normativa.

3.13.1 Responsabilidade do empresario

A Lei de prevención de riscos laborais impón ao empresario unha serie de obrigas co fin de garantir a seguridade e a saúde no traballo, recoñecendo ao traballador o dereito a unha protección eficaz nesta materia.

A maiores, establece que o incumprimento polos empresarios das súas obrigas en materia de prevención de riscos laborais dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, no seu caso, a responsabilidades penais e ás civís polos danos e prexuízos que poidan derivarse do devandito incumprimento.

Responsabilidade administrativa

O incumprimento polo empresario da normativa en materia de prevención de riscos laborais xera unha responsabilidade administrativa.

La Lei de infraccións e sancións na orde social tipifica como infraccións as accións ou omisións dos empresarios que incumpran a normativa na orde social, entre outras, as relativas á seguridade e saúde laborais.

As sancións previstas son, principalmente, de carácter económico e oscilan entre os 40 e os 819.780 euros de multa, segundo se trate de infraccións leves, graves ou moi graves. Dentro de cada unha delas gradúanse as sancións en función da concorrencia dunha serie de criterios agravantes ou atenuantes.

Por outra parte, cando concorran circunstancias de excepcional gravidade nas infraccións caberá, así mesmo, a sanción consistente na suspensión das actividades laborais por un tempo determinado ou, mesmo, no pechamento do centro de traballo correspondente.

Ademais, poderá limitarse a facultade de contratar coa Administración cando se cometan infraccións administrativas moi graves en materia de seguridade e saúde no traballo, ou constitutivas de delito.

Todo iso sen prexuízo de que tamén poida esixirse responsabilidade a outros suxeitos infractores, mesmo ao propio traballador afectado que contribuíse directamente na comisión da infracción empresarial.

Responsabilidade penal

O Código penal establece diversos tipos penais en que pode incorrer o empresario ao incumprir o seu deber de protección da seguridade e saúde dos traballadores:

a) O delito contra a seguridade e saúde no traballo tipificado no art. 316 do Código penal (CP) segundo o cal “os que con infracción das normas de prevención de riscos laborais e estando legalmente obrigados non faciliten os medios necesarios para que os traballadores desempeñen a súa actividade coas medidas de seguridade e hixiene axeitadas, de forma que poñan así en perigo grave a súa vida, saúde ou integridade física, serán castigados coas penas de prisión de seis meses a tres anos e multa de seis a doce meses”. Trátase dun delito de risco e non de resultado, polo que non se esixe a produción dun resultado danoso.

b) Os delitos e faltas de lesións e de homicidio tipificados nos arts. 147, 138, 142 e 621 do CP, en función de que se produza, efectivamente, un resultado danoso ou lesivo.

Por outro lado, segundo o art. 318 CP, “cando os feitos previstos nos artigos deste título se atribúisen a persoas xurídicas, impoñeráse a pena sinalada aos administradores ou encargados do servizo que fosen responsables destes e aos cales, coñecéndolos e podendo remedialo, non aceptasen medidas para iso. Nestes supostos a autoridade xudicial poderá decretar, ademais, algunha ou algunhas das medidas previstas no artigo 129 deste Código”. Entre as devanditas medidas están a clausura da empresa ou os seus locais con carácter temporal ou definitivo, a suspensión temporal das súas actividades ou de poder realizalas no futuro, a intervención da empresa polo tempo necesario, a súa disolución etc.

Así mesmo, debe recordarse o que establece o art. 31 CP en virtude do cal “o que actúe como administrador de feito ou de dereito dunha persoa xurídica, ou en nome ou representación legal ou voluntaria doutro, responderá persoalmente, aínda que non concorran nel as condicións, calidades ou relacións que a correspondente figura de delito ou falta requira para poder ser suxeito activo deste, se tales circunstancias se dan na entidade ou persoa en cuxo nome ou representación obre. Nestes supostos, se se impuxer en sentenza unha pena de multa ao autor do delito, será responsable do seu pagamento de xeito directo e solidario a persoa xurídica en cuxo nome ou por cuxa conta actuou”.

Responsabilidade civil

- Responsabilidade civil derivada da penal

O empresario pode quedar suxeito a unha responsabilidade civil pola comisión dun delito ou falta se dos seus actos ou omisións se derivan prexuízos para terceiros (artigo 116.1 do CP).

Así mesmo, de acordo co Código penal a execución dun feito descrito pola lei como delito ou falta obriga a reparar, nos termos previstos nas leis, os danos e prexuízos por el causados.

A responsabilidade establecida comprenderá a restitución, a reparación do dano e a indemnización de prexuízos materiais e morais.

- **Responsabilidade civil contractual**

Cando o empresario lle cause un dano ao traballador como consecuencia de incumprir as súas obrigas en materia de prevención de riscos laborais, será responsable de conformidade co art. 1.101 do Código civil, estando obrigado a indemnizar os danos e prexuízos causados cando no cumprimento das súas obrigas incorrer en dolo, negligencia ou morosidade.



Con carácter xeral, os requisitos que deben concorrer para a existencia de responsabilidade civil por danos poden resumirse nos seguintes:

1. existencia de danos ao traballador;
2. acción ou omisión, consistente nun incumprimento, normalmente grave, por parte do empresario das súas obrigas en materia de seguridade e saúde no traballo;
3. culpa ou negligencia empresarial;
4. relación de causalidade entre a conduta empresarial e o dano producido.

Esta responsabilidade consistirá, basicamente, en satisfacer unha indemnización de danos e prexuízos ao prexudicado que será fixada polo tribunal correspondente con carácter discrecional atendendo ás circunstancias concurrentes e aos danos realmente producidos.

Recarga nas prestacións por falta de medidas de seguridade:

Segundo establece o art. 123 LXSS todas as prestacións económicas que teñan a súa causa en accidente de traballo ou enfermidade profesional aumentarán, segundo a gravidade da falta, dun 30 % a un 50 %, cando a lesión sexa producida por máquinas, artefactos ou en instalacións, centros ou lugares de traballo que carezan dos dispositivos de precaución regulamentarios, os teñan inutilizados ou en malas condicións, ou cando non se observen as medidas xerais ou particulares de seguridade e hixiene no traballo, ou as elementais de salubridade ou as de adecuación persoal a cada traballo, tendo en conta as súas características e a idade, sexo e demais condicións do traballador.

A responsabilidade do pagamento da recarga recaerá directamente sobre o empresario infractor e non poderá ser obxecto de seguro ningún, sendo nulo de pleno dereito calquera pacto ou contrato que se realice para cubrila, compensala ou transmitila.

Esta responsabilidade é independente e compatible coas de toda orde, mesmo penal, que poidan derivarse da infracción cometida.

Réxime de compatibilidade entre as distintas responsabilidades

As responsabilidades administrativas que se deriven do procedemento sancionador serán compatibles coas indemnizacións polos danos e prexuízos causados e de recarga de prestacións económicas do sistema da Seguridade Social que poidan ser fixadas polo órgano competente de conformidade co previsto na normativa reguladora do devandito sistema. Para iso, terase en conta:

- a. É compatible a responsabilidade civil coas responsabilidades penal e/ou administrativa, a recarga nas prestacións e a responsabilidade da entidade xestora ou do empresario en materia de seguridade social.
- b. Son incompatibles entre si as responsabilidades administrativa e penal, con base ao principio non bis in idem establecido polo art. 3 da LISOS. Porén, a devandita identidade só se producirá cando o empresario sexa unha persoa física, xa que concorren nel a condición de empresario infractor e a de responsable penalmente, e non cando de trate dunha persoa xurídica, en cuxo caso non existirá incompatibilidade entre a



responsabilidade administrativa esixible á empresa e a responsabilidade penal esixible ao representante desta.

- c. Son compatibles as responsabilidades penal e/ou administrativa coa recarga nas prestacións por falta de medidas de seguridade.
- d. Finalmente, son compatibles as responsabilidades penal e/ou administrativa coas responsabilidades esixidas ao empresario de conformidade coas normas de Seguridade Social. Responsabilidade do traballador.

3.13.2 Responsabilidade do traballador

A Lei de prevención de riscos laborais sinala que lle corresponde a cada traballador velar, segundo as súas posibilidades e mediante o cumprimento das medidas de prevención que en cada caso sexan adoptadas, pola súa propia seguridade e saúde no traballo e pola daquelas outras persoas ás que poida afectar a súa actividade profesional, a causa dos seus actos e omisións no traballo, de conformidade coa súa formación e as instrucións do empresario.

Por iso, o incumprimento polos traballadores das obrigas en materia de prevención de riscos terá a consideración de incumprimento laboral para os efectos previstos no artigo 58.1 do Estatuto dos Traballadores. De aí que, na medida que cause dano a terceiros virá obrigado a responder por iso en virtude da obriga xenérica de non causar dano a ninguén que impón o art. 1.902 do Código civil.

Non obstante, debe recordarse que, aínda existindo responsabilidade do traballador, o empresario pode verse obrigado a responder civilmente polos actos daquel respecto dos prexuízos causados no servizo dos ramos en que os tivesen empregados, ou con ocasión das súas funcións. Esta responsabilidade civil é de carácter solidario, de xeito que o terceiro prexudicado poderá dirixirse, indistintamente, contra o traballador, contra o empresario ou contra ambos os dous simultaneamente. Non obstante, o empresario, no suposto de que o traballador actuase sen seguir as súas ordes, poderá repetir contra este no caso de que tivese reparado o dano causado por el.



4. A protección de datos na empresa





4. A protección de datos na empresa

4.1 Conceptos básicos

A protección de datos na empresa está regulada pola Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro de protección de datos de carácter persoal. (BOE núm. 298)

Os principais conceptos que se deben coñecer desta son:

- **datos de carácter persoal:** calquera información concernente a persoas físicas identificadas ou identificables;
- **ficheiro:** todo conxunto organizado de datos de carácter persoal, calquera que for a forma ou modalidade da súa creación, almacenamento, organización e acceso;
- **tratamento de datos:** operacións e procedementos técnicos de carácter automatizado ou non que permitan a recollida, gravación, conservación, elaboración, modificación, bloqueo e cancelación, así como as cesións de datos que resulten de comunicacións, consultas, interconexións e transferencias;
- **responsable do ficheiro ou tratamento:** persoa física ou xurídica, de natureza pública ou privada ou órgano administrativo, que decida sobre a finalidade, contido e uso do tratamento;
- **afectado ou interesado:** persoa física titular dos datos que sexan obxecto do tratamento;
- **cesión ou comunicación de datos:** toda revelación de datos realizada a unha persoa distinta do interesado.



4.2 Obxecto e ámbito

O obxecto da protección de datos é garantir e protexer, no que concirne ao tratamento dos datos persoais, as liberdades públicas e os dereitos fundamentais das persoas físicas e, especialmente, da súa honra e intimidade persoal e familiar.

A normativa en materia de protección de datos será de aplicación aos datos de carácter persoal rexistrados en soporte físico, que os faga susceptibles de tratamento, e a toda modalidade de uso posterior destes datos polos sectores público e privado, sempre e cando:

- O tratamento sexa efectuado en territorio español no marco das actividades dun establecemento do responsable do tratamento.
- Ao responsable do tratamento non establecido en territorio español, séxalle de aplicación a lexislación española en aplicación de normas de Dereito Internacional Público.
- O responsable do tratamento non estea establecido en territorio da Unión Europea e utilice no tratamento de datos medios situados en territorio español, salvo que tales medios se utilicen unicamente con fins de tránsito.



4.3 Información e consentimento dos afectados

As persoas ás que se lles solicite datos persoais, deberán ser previamente informadas de modo expreso, preciso e inequívoco:

- da existencia dun ficheiro ou tratamento de datos de carácter persoal, da finalidade da recollida destes e dos destinatarios da información;
- do carácter obrigatorio ou facultativo da súa resposta ás preguntas que lles sexan formuladas;
- das consecuencias da obtención dos datos ou da negativa a subministralos;
- da posibilidade de exercer os dereitos de acceso, rectificación, cancelación e oposición;
- da identidade e dirección do responsable do tratamento ou, no seu caso, do seu representante.

O tratamento dos datos de carácter persoal requirirá o consentimento inequívoco do afectado.

Excepcións á necesidade de consentimento:

- Cando os datos de carácter persoal se recollan para o exercicio das funcións propias das Administracións públicas no ámbito das súas competencias.
- Cando se refiran ás partes dun contrato ou precontrato dunha relación negocial, laboral ou administrativa e sexan necesarios para o seu mantemento ou cumprimento.
- Cando o tratamento dos datos teña por finalidade protexer un interese vital do interesado, é dicir, resulte necesario para a prevención ou para a diagnose médicos, a prestación de asistencia sanitaria ou tratamentos médicos ou a xestión de servizos sanitarios, sempre que o devandito tratamento de datos o realice un profesional sanitario suxeito ao segredo profesional ou outra persoa suxeita, así mesmo, a unha obriga equivalente de segredo
- Cando os datos figuren en fontes accesibles ao público e o seu tratamento sexa necesario para a satisfacción do interese lexítimo perseguido polo responsable do ficheiro ou polo do terceiro a quen se comuniquen os datos, sempre que non se vulneren os dereitos e liberdades fundamentais do interesado.



4.4 Seguridade e comunicación dos datos

O responsable do ficheiro e, no seu caso, o encargado do tratamento deberán adoptar as medidas de índole técnica e organizativa necesarias que garantan a seguridade dos datos de carácter persoal e eviten a súa alteración, perda, tratamento ou acceso non autorizado, tendo en conta o estado da tecnoloxía, a natureza dos datos almacenados e os riscos a que están expostos, xa proveñan da acción humana ou do medio físico ou natural.

Comunicación dos datos

Só poderán ser comunicados a un terceiro para o cumprimento de fins directamente relacionados coas funcións lexítimas do cedente e do cesionario co previo consentimento do interesado. Non será válido o consentimento cando a información que se facilite ao interesado non lle permita coñecer a finalidade a que destinarán os datos cuxa comunicación se autoriza ou o tipo de actividade daquel a quen se pretenden comunicar. O consentimento é revogable.

Non será preciso o consentimento:

- Cando a cesión está autorizada nunha lei.
- Cando se trate de datos recollidos de fontes accesibles ao público.
- Cando o tratamento responda á libre e lexítima aceptación dunha relación xurídica cuxo desenvolvemento, cumprimento e control implique necesariamente a conexión do devandito tratamento con ficheiros de terceiros. Neste caso a comunicación só será lexítima en canto se limite á finalidade que a xustifique.
- Cando a comunicación que deba efectuarse teña por destinatario o Valedor do Pobo, o Ministerio Fiscal ou os xuíces ou tribunais ou o Tribunal de Contas no exercicio das funcións que ten atribuídas. Tampouco será preciso o consentimento cando a comunicación teña como destinatario institucións autonómicas con funcións análogas ao Valedor do Pobo ou ao Tribunal de Contas.
- Cando a cesión se produza entre Administracións públicas e teña por obxecto o tratamento posterior dos datos con fins históricos, estatísticos ou científicos.
- Cando a cesión de datos de carácter persoal relativos á saúde sexa necesaria para solucionar unha urxencia que requira acceder a un ficheiro ou para realizar os estudos epidemiolóxicos nos termos establecidos na lexislación sobre sanidade estatal ou autonómica.



4.5 Dereito de acceso, rectificación e cancelación

Dereito de acceso

O interesado terá dereito a solicitar e obter gratuitamente información dos seus datos de carácter persoal sometidos a tratamento, a orixe dos devanditos datos, así como as comunicacións realizadas ou que se prevén facer destes. Este dereito só se poderá exercitar cada 12 meses, salvo que o interesado acredite un interese lexítimo para exercitalo antes.

Dereito de rectificación e cancelación

Serán rectificadas ou canceladas, se é o caso, os datos de carácter persoal cuxo tratamento non se axuste ao disposto na lei de protección de datos e, en particular, os datos resulten inexactos ou incompletos.

O responsable do tratamento terá a obriga de facer efectivo o dereito de rectificación ou cancelación do interesado no prazo de 10 días. A cancelación dará lugar ao bloqueo dos datos, que se conservarán unicamente a disposición das Administracións públicas, xuíces e tribunais, para a atención das posibles responsabilidades nadas do tratamento, durante o prazo de prescrición destas. Cumprido o citado prazo deberá procederse á supresión. Se os datos rectificadas ou canceladas fosen comunicados previamente, o responsable do tratamento deberá notificar a rectificación ou cancelación efectuada a quen se comunicasen, no caso de que se manteña o tratamento por este último, que deberá tamén proceder á cancelación.

Non se pode esixir contraprestación ningunha polo exercicio dos dereitos de oposición, acceso, rectificación ou cancelación.

Os interesados que, como consecuencia do incumprimento do disposto na Lei de protección de datos polo responsable ou o encargado do tratamento, sufran dano ou lesión nos seus bens ou dereitos terán dereito a ser indemnizados.



4.6 Creación de ficheiros, notificación e inscrición rexistral

Creación de ficheiros

Poderán crearse ficheiros de titularidade privada que conteñan datos de carácter persoal cando resulte necesario para o logro da actividade ou obxecto lexítimos da persoa, empresa ou entidade titular e se respecten as garantías que establece a Lei de protección de datos para a protección das persoas.

Notificación e inscrición rexistral

Toda persoa ou entidade que proceda á creación de ficheiros de datos de carácter persoal notificarao previamente á Axencia de Protección de Datos. Tamén deberán comunicarse á Axencia de Protección de Datos os cambios que se produzan na finalidade do ficheiro automatizado, no seu responsable e na dirección da súa situación.

A inscrición realízase no Rexistro Xeral de Protección de Datos dependente da Axencia Española de Protección de Datos. Para a inscrición, modificación ou supresión da inscrición encóntrase dispoñible o formulario electrónico NOTA, a través do que deberán efectuarse as solicitudes de inscrición de ficheiros no Rexistro Xeral de Protección de Datos (aprobado mediante Resolución da AEPD do 12 de xullo de 2006, B.O.E. 181 do 31 de xullo).



O formulario electrónico NOTA, así como unha guía rápida de notificación de ficheiros de titularidade privada mediante este formulario pode encontrarse na Web da Axencia Española de Protección de Datos: www.agpd.es

4.7 Infraccións e sancións en materia de protección de datos

Infraccións leves, sancionadas con multa de 601,01 a 60.101,21 euros:

- Non atender, por motivos formais, a solicitude do interesado de rectificación ou cancelación dos datos persoais obxecto de tratamento cando legalmente proceda.
- Non proporcionar a información que solicite a Axencia de Protección de Datos no exercicio das competencias que ten legalmente atribuídas, en relación con aspectos non substantivos da protección de datos.
- Non solicitar a inscrición do ficheiro de datos de carácter persoal no Rexistro Xeral de Protección de Datos, cando non sexa constitutivo de infracción grave.
- Proceder á recollida de datos de carácter persoal dos propios afectados sen proporcionarlles a información que sinala o artigo 5 da presente Lei.
- Incumprir o deber de segredo establecido no artigo 10 desta Lei, salvo que constituía infracción grave.

Infraccións graves, serán sancionadas con multa de 60.101,21 a 300.506,05 euros:

- Proceder á creación de ficheiros de titularidade pública ou iniciar a recollida de datos de carácter persoal para estes, sen autorización de disposición xeral, publicada no Boletín Oficial do Estado ou Diario oficial correspondente.
- Proceder á creación de ficheiros de titularidade privada ou iniciar a recollida de datos de carácter persoal para estes con finalidades distintas das que constitúen o obxecto lexítimo da empresa ou entidade.
- Proceder á recollida de datos de carácter persoal sen solicitar o consentimento expreso das persoas afectadas nos casos en que este sexa esixible.
- Tratar os datos de carácter persoal ou usalos posteriormente con conculcación dos principios e garantías establecidos na presente Lei ou con incumprimento dos preceptos de protección que impoñan as disposicións regulamentarias de desenvolvemento, cando non constituía infracción moi grave.
- Impedir ou obstaculizar o exercicio dos dereitos de acceso e oposición e a negativa a facilitar a información que sexa solicitada.
- Manter datos de carácter persoal inexactos ou non efectuar as rectificacións ou cancelacións destes que legalmente procedan cando resulten afectados os dereitos das persoas que a presente Lei ampara.
- Vulnerar o deber de gardar segredo sobre os datos de carácter persoal incorporados a ficheiros que conteñan datos relativos á comisión de infraccións administrativas ou penais, Facenda Pública, servizos financeiros, prestación de servizos de solvencia patrimonial e crédito, así como aqueles outros ficheiros que conteñan un conxunto de datos de carácter persoal suficientes para obter unha avaliación da personalidade do individuo.



- Manter os ficheiros, locais, programas ou equipos que conteñan datos de carácter persoal sen as debidas condicións de seguridade que por vía regulamentaria se determinen.
- Non remitir á Axencia de Protección de Datos as notificacións previstas nesta Lei ou nas súas disposicións de desenvolvemento, así como non lle proporcionar en prazo cantos documentos e informacións deba recibir ou sexan requiridos por aquel para tales efectos.
- Obstruír ao exercicio da función inspectora.
- Non inscribir o ficheiro de datos de carácter persoal no Rexistro Xeral de Protección Datos, cando sexa requirido para iso polo director da Axencia de Protección de Datos.
- Incumprir o deber de información que se establece nos artigos 5, 28 e 29 desta Lei, cando os datos sexan solicitados de persoa distinta do afectado.

Infraccións moi graves, serán sancionadas con multa de 300.506,05 a 601.012,10 euros:

- Recoller datos en forma enganosa e fraudulenta.
- Comunicar ou ceder os datos de carácter persoal, fóra dos casos en que estean permitidas.
- Solicitar e tratar os datos de carácter persoal aos que se refire o apartado 2 do artigo 7 cando non medie o consentimento expreso do afectado; solicitar e tratar os datos referidos no apartado 3 do artigo 7 cando non o dispoña unha lei ou o afectado non consinta expresamente, ou violentar a prohibición contida no apartado 4 do artigo 7.
- Non cesar no uso lexítimo dos tratamentos de datos de carácter persoal cando sexa requirido para iso polo director da Axencia de Protección de Datos ou polas persoas titulares do dereito de acceso.
- Transferir temporal ou definitivamente datos de carácter persoal que fosen obxecto de tratamento ou fosen recollidos para sometelos ao devandito tratamento, con destino a países que non proporcionen un nivel de protección equiparable sen autorización do director da Axencia de Protección de Datos.
- Tratar os datos de carácter persoal de forma ilexítima ou con menosprezo dos principios e garantías que lles sexan de aplicación cando con iso se impida ou se atente contra o exercicio dos dereitos fundamentais.
- Vulnerar o deber de gardar segredo sobre os datos de carácter persoal a que fan referencia os apartados 2 e 3 do artigo 7, así como os que fosen solicitados para fins policiais sen consentimento das persoas afectadas.
- Non atender ou obstaculizar de forma sistemática o exercicio dos dereitos de acceso, rectificación, cancelación ou oposición.
- Non atender de forma sistemática o deber legal de notificación da inclusión de datos de carácter persoal nun ficheiro.



5. Contrato de trabajo





5. Contrato de traballo

5.1 Características básicas

Cando nos achamos ante un contrato de traballo?

Aínda que a normativa non nos proporciona unha definición legal do que ha de entenderse por contrato de traballo, podemos extraer as súas notas características e o seu ámbito de aplicación do Estatuto dos Traballadores, ao referirse aos “traballadores que voluntariamente presten os seus servizos retribuídos por conta allea e dentro do ámbito de organización e dirección doutra persoa, física ou xurídica, denominada empregador ou empresario. ”.

A voluntariedade, a dependencia, a alleidade e o carácter retribuído son as notas que indican que nos achamos ante unha relación laboral e que esta debe celebrarse mediante un contrato de traballo.

Forma: debe celebrarse por escrito? (art. 8 do Estatuto dos Traballadores)

Aínda que no noso dereito rexe a liberdade de forma para o contrato de traballo e este pode celebrarse por escrito ou de palabra (artigo. 8.1 Estatuto dos Traballadores), recóllense infinidade de excepcións e, así, deben celebrarse por escrito:

- cando o esixa unha disposición legal;
- contratos de prácticas e para a formación;
- contratos a tempo parcial;
- contratos de carácter fixo-descontinuo;
- contratos de remuda;
- contratos de traballo a domicilio;
- contratos para a realización dunha obra ou servizo determinado;
- contratos de inserción;
- os dos traballadores contratados en España ao servizo de empresas españolas no estranxeiro;
- os contratos por tempo determinado cuxa duración sexa superior a catro semanas.

É moi importante respectar a obriga da celebración escrita, xa que se non se cumpre implicará que o contrato de traballo se entende asinado por tempo indefinido e a xornada completa.



5.2 Modalidades de contrato

5.2.1. Contrato indefinido

Son aqueles que non se pactan de inicio cunha duración limitada no tempo, é a norma xeral no noso sistema, xa que a contratación por un tempo determinado só é válida cando se cumpren as circunstancias esixidas pola lei.

O contrato indefinido pode ser a xornada completa ou a xornada parcial (neste último caso requirírase a forma escrita).

Pódense encontrar **modelos de contrato** na web de Red Trabaja: www.redtrabaja.es/ no apartado de Información.

5.2.2. Contrato fixo discontinuo

O contrato por tempo indefinido de fixos-descontínuos concertárase para realizar traballos que teñan o carácter de fixos-descontínuos e non se repitan en datas certas, dentro do volume normal de actividade da empresa. Aos supostos de traballos descontínuos que se repitan en datas certas seralles de aplicación a regulación do contrato a tempo parcial celebrado por tempo indefinido.

Este contrato debe ser formalizado por escrito, e debe conter a duración estimada da actividade e a forma e orde de chamamento establecida no convenio colectivo.



78

Cando na empresa exista máis dun traballador fixo-descontínuo deben ser chamados para traballar na orde e a forma que estableza o convenio colectivo, xa que se non se respecta o traballador poderá reclamar por despedimento.

Esta modalidade de contrato de traballo é moi recomendable para empresas de ensino, hostalaría e, en xeral, aquelas cuxo volume de traballo adoita aumentar en determinadas épocas do ano.

O formulario contrato fixo discontinuo e o formulario de comunicación do chamamento ao traballador pode encontrarse na web de Red Trabaja www.redtrabaja.es

5.2.3 Contratos temporais: requisitos comúns

a. Todos deben **formalizarse por escrito**, agás os eventuais a xornada completa de duración inferior a 4 semanas, aínda que é aconsellable a súa formalización por escrito para os efectos de proba.

Non cumprir o requisito da forma escrita constitúe unha infracción grave, que pode ser sancionada con multa (art. 7.1 e 40.1.b da Lei de infraccións e sancións na orde social) e ademais xerárase a presunción de que se trata dun contrato celebrado por tempo indefinido.

A forma escrita resulta especialmente aconsellable porque constitúe un documento de valor probatorio privilexiado á hora de acreditar o carácter temporal e a duración da relación laboral.

b. Cando os contratos de duración determinada se formalicen por escrito, deberase facer constar nestes, entre outros extremos, **a especificación da modalidade contractual de que se trate**, a duración do contrato ou a identificación da circunstancia que determina a súa duración, así como o traballo que se vai desenvolver.

Dentro das súas cláusulas esíxese expresar con precisión e claridade a causa da temporalidade que ampara a duración determinada.

É moi habitual na práctica que para eludir a contratación indefinida, na causa de temporalidade se faga constar unha tan xenérica que practicamente pode abranguer toda a actividade da empresa, de pouco vale isto fronte aos tribunais, xa que nestes casos considerarán que o contrato foi realizado en fraude de lei e que a contratación se entende indefinida.

c. Aínda que o contrato sexa temporal é **necesario preavisar o traballador de que o contrato se vai extinguir antes de que este finalice**. Se o contrato temporal ten unha duración superior a un ano, o preaviso deberá notificárselle a terminación do contrato cunha antelación de quince días.

Se non se cumpre o requisito do preaviso, se o contrato ten unha duración inferior á máxima legalmente establecida, o contrato entenderase prorrogado automaticamente ata ese máximo legal, e, se expirada esa duración máxima tampouco media preaviso ao traballador da finalización do contrato, se presumirá que este se converteu en indefinido.



5.2.4 Tipos de contrato temporal

5.2.4.1 Contratos de duración determinada

a. Contrato por obra ou servizo determinado (Estatuto dos Traballadores art. 15.1.a e Real Decreto 2720/1998, do 18 decembro, polo que se desenvolve o artigo 15 do Estatuto dos Traballadores en materia de contratos de duración determinada).

O obxecto deste contrato é a realización de obras ou a prestación de servizos determinados con autonomía e substantividade propias dentro da actividade da empresa e cuxa execución, aínda que limitada no tempo é, en principio, de duración incerta.

No contrato debe especificarse con claridade e precisión a obra ou o servizo que constitúe o seu obxecto. O traballador debe ser normalmente ocupado na devandita obra ou servizo e non en tarefas distintas. Hai supostos en que se atenuaron a esixencia de autonomía e substantividade, é o caso das contratadas e concesións, actividades de campaña ou tempada, así como determinadas actividades identificadas por convenios colectivos -sector da construción e obras públicas, empresas de vixilancia e seguridade, empresas de limpeza de edificios e locais, sector

de industrias de pastas alimenticias, actividades docentes, industria química, industria téxtil, telemercadotecnia etc.

Se non se especifica a obra ou o servizo con claridade, ou o traballador é empregado con certa frecuencia noutras tarefas ou obras, os tribunais considerarán que o contrato é en fraude de lei e que, polo tanto, estamos ante unha contratación por tempo indefinido.

Extinción: o contrato extínguese pola realización da obra ou servizo contratado, previa denuncia ou comunicación da empresa ao traballador.

Preaviso: se o contrato durou máis dun ano hai que preavisar con 15 días de antelación, en caso de incumprir este prazo hai que indemnizar o traballador cos días de salario correspondentes aos días de preaviso incumprido.

Indemnización: o traballador ten dereito a percibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resulte de aboar 8 días de salario por ano traballado ou, no seu caso, a establecida pola normativa específica.

Acreditación do feito extintivo: o empresario ten que poder acreditar que realmente a obra ou servizo finalizou, xa que se se extingue o contrato e non se pode probar a finalización da obra ou o servizo, considerarse que existiu despedimento e este declarárase improcedente; como excepción, finalización graduada da obra -é posible que a obra non finalizase pero si os traballos da especialidade do traballador, neste caso poderá finalizarse o contrato aínda cando a obra non rematase.

b. Contrato eventual por circunstancias da produción (art. 15.1.b Estatuto dos traballadores; art. 3 RD 2720/1998).

É o que se concerta para atender esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa.

Réxime xurídico:

O contrato deberá identificar con precisión e claridade a causa ou a circunstancia que o xustifique e determinar a duración deste. A contratación de duración determinada ha de vir esixida por tres causas concretas:

- circunstancias do mercado,
- acumulación de tarefas,
- o exceso de pedido.

Non se cumpre este requisito facendo unha mención xenérica a unha destas causas, se non que debe identificarse por escrito, con precisión e claridade, esa razón xustificante, para que o traballador poida verificar que a súa actividade, aínda que habitual, está temporalmente xustificada.



A duración máxima deste contrato será de seis meses dentro dun período de doce meses.

Por convenio colectivo sectorial pódese fixar unha duración de 12 meses dentro dun período de referencia de 18 meses, contando o período de referencia desde o comezo das necesidades de produción da empresa.

Forma: debe formalizarse por escrito cando a súa duración sexa superior a 4 semanas ou cando sexa a tempo parcial, aínda que o aconsellable é que sempre se formalice por escrito.

A causa da eventualidade debe constar con precisión e claridade, e pode aplicarse noutro caso a teoría da fraude de lei -coa consecuencia de que se considere o contrato celebrado por tempo indefinido.

Prórroga: aínda que este contrato non ten unha duración mínima, só se permite unha única prórroga voluntaria, que debe realizarse por escrito e a súa duración máxima é o tempo que falte ata o límite máximo legal dos 6 meses.

Se chegada a data de finalización do contrato non houberse denuncia ou prórroga expresa e o traballador continuase prestando servizos, o contrato entenderíase prorrogado forzosamente ata o límite legal dos 6 meses.

Existe a obriga de comunicar as prórrogas ao Servizo Público de Emprego no prazo de 10 días.

Problemas máis frecuentes con este tipo de contratos:

- Falta ou defectos na consignación da causa xustificadora da temporalidade: se non se define con precisión e claridade a causa determinante da temporalidade e da súa propia eventualidade, presumirase a natureza indefinida do vínculo.
- Non concorrencias das causas lexitimadoras: se o traballo responde a necesidades permanentes da empresa, os tribunais considerarán que están ante un contrato indefinido.
- Superación do tempo máximo de duración: se se supera os límites máximos establecidos para a duración do contrato, considerarase que o contrato é indefinido, salvo que o exceso sexa de só uns días. Para determinar se se superou ese prazo haberán de terse en conta todos os contratos eventuais subscritos no período de referencia.

Nos tres casos a consecuencia da concorrencia da irregularidade é a consideración da relación laboral como de duración indefinida, o que implica é que aínda que se finalice o contrato do modo previsto para os de duración determinada o traballador poderá reclamar por despedimento improcedente.

Extinción: extinguese cando chegue o prazo pactado, logo de denuncia ou comunicación da empresa.

c. Contrato de interinidade (artigo 15.1.c do Estatuto dos traballadores)

O contrato de interinidade é o celebrado para substituír un traballador da empresa con dereito á reserva do posto de traballo en virtude de norma, convenio colectivo ou acordo individual.



O contrato de interinidade poderase asinar, así mesmo, para cubrir temporalmente un posto de traballo durante o proceso de selección ou promoción para a súa cobertura definitiva.

Réxime xurídico:

O contrato deberá identificar o traballador substituído e a causa da substitución, indicando se o posto de traballo que se vai desempeñar será o do traballador substituído ou o do outro traballador da empresa que pase a desempeñar o posto daquel.

Se se trata dunha interinidade por vacante o contrato deberá identificar o posto de traballo cuxa cobertura definitiva se producirá tras o proceso de selección externa ou promoción interna.

A duración do contrato de interinidade será a do tempo que dure a ausencia do traballador substituído con dereito á reserva do posto de traballo.

No suposto dunha interinidade por vacante a duración será do tempo que dure o proceso de selección externa ou promoción para a cobertura definitiva do posto, sen que poida ser superior a tres meses nin asinarse un novo contrato co mesmo obxecto unha vez superada a devandita duración máxima.

Tamén se rexerá polas disposicións establecidas para o contrato de interinidade o celebrado para substituír un traballador autónomo, un socio traballador ou a un socio de traballo dunha sociedade cooperativa no suposto de risco durante o embarazo ou nos períodos de descanso por maternidade, adopción ou acollemento, preadoptivo ou permanente.

Forma: Debe celebrarse por escrito, no de interinidade por substitución debe constar o nome completo do traballador substituído e a causa de substitución. No de interinidade por vacante debe especificarse o posto de traballo que pretende cubrirse mediante o proceso selectivo ou de promoción.

Problemas máis frecuentes:

Se non se establecen con suficiente claridade os requisitos do contrato -identificación do traballador, causa de substitución e vacante- producirase a conversión da relación laboral en indefinida.

Extinción: por reincorporación do traballador substituído, polo vencemento do prazo legal ou convencionalmente establecido para a reincorporación, a extinción da causa que deu lugar á reserva do posto de traballo, cobertura da vacante, transcurso do prazo de selección aínda cando a vacante non estivese cuberta e amortización da vacante.

Os formularios dos distintos tipos de contrato mencionados nesta epígrafe poden descargarse na web da Red Trabaja: www.redtrabaja.es

d. Contrato de Remuda (artigo 12.6 Estatuto dos traballadores, artigo 166 Lei xeral da Seguridade Social e Real decreto 1131/2002, do 31 de outubro, polo que se regula a Seguridade Social dos traballadores contratados a tempo parcial, así como a xubilación parcial).



É aquel que se pode efectuar cando un traballador da empresa se xubila de forma parcial. Realmente encontrámonos ante 2 tipos de contratos a tempo parcial que se interrelacionan entre si, o do xubilado parcial e o do relevista.

Réxime xurídico:

Debemos observar distintos tipos de requisitos para un e outro contrato. Para o do xubilado parcial é necesario que exista acordo entre as partes, que se trate dun traballador por conta allea e con contrato de traballo en vigor, que concerte coa empresa unha redución da súa xornada e do seu salario de entre un mínimo dun 25 % e un máximo dun 85 %, que reúna as condicións xerais para ter dereito a unha pensión contributiva de xubilación da Seguridade Social con excepción da idade ao que se asinase un simultáneo contrato de remuda, o cal deberá concertarse cun traballador en situación de desemprego ou que concertase coa empresa un contrato de traballo de duración determinada, a duración do contrato deberá ser indefinida ou igual á do tempo que lle falte ao traballador substituído para alcanzar a idade de xubilación, pode celebrarse a xornada completa ou parcial mais en todo caso a duración debe ser como mínimo igual á redución de xornada acordada co traballador substituído e o posto de traballo debe de ser igual ou similar ao do traballador substituído.

Forma: ambos os dous deben celebrarse por escrito no modelo oficial para o efecto. No do xubilado parcialmente deben constar os elementos do contrato a tempo parcial, e reflectir a xornada que realizaba antes e a que realizará despois da redución. No de remuda propiamente dito debe constar o nome, idade e circunstancias do traballador substituído e as características do posto de traballo que vaia desempeñar.

Extinción: prodúcese ao xubilarse totalmente o traballador.

Problemas que se adoitan presentar neste tipo de contratos:

O empresario adquire unha serie de obrigas legais cando asina un contrato de remuda; mantemento da xornada do relevista (se o traballador relevista cesa antes de se xubilar o traballador substituído, hai que contratar no seu lugar outro traballador que cumpra a característica de estar desempregado ou que concertase coa empresa un contrato de duración determinada); mantemento da xornada do relevado (se o traballador xubilado parcialmente é despedido de modo improcedente e non é readmitido a empresa debe ou aumentar a xornada do traballador relevista ou, se este non acepta, contratar outro traballador desempregado ou que tivese contrato de duración determinada coa empresa); formalización das novas contratacións como contrato de remuda (tanto se se substitúe o relevista ou o relevado).

Se o empresario incumpre algunha desas obrigas será sancionado a aboar á Entidade xestora o importe percibido da prestación de xubilación parcial desde o momento da extinción do contrato ata que o xubilado parcial acceda á xubilación ordinaria ou anticipada.

O formulario deste tipo de contratos pódese encontrar na web da Red Trabaja: www.redtrabaja.es



5.2.4.2 Contratos formativos

a. Contrato para a formación (artigos 8.2 e 11.2 Estatuto dos traballadores, artigos 5 e ss, 11 e Real Decreto 488/1998, do 27 de marzo, polo que se desenvolve o artigo 11 do Estatuto dos Traballadores en materia de contratos formativos).

O contrato para a formación terá por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño axeitado dun oficio ou dun posto de traballo que requira un determinado nivel de cualificación.

Réxime xurídico: traballadores maiores de 16 anos e menores de 21 que carezan da titulación requirida para realizar un contrato en prácticas. O límite máximo de idade será de 24 anos cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de escolas taller e casas de oficios. O límite máximo de idade non será de aplicación cando o contrato se concerte con desempregados que se incorporen como alumnos-traballadores aos programas de talleres de emprego ou se trate de persoas con minusvalía.

O empresario deberá ocupar o traballador en tarefas propias do oficio ou posto de traballo obxecto do contrato, impartir ou concertar a formación teórica, tutelar o desenvolvemento do proceso formativo e certificar á finalización do contrato facendo constar a duración da formación e o nivel de formación práctica adquirida.

O traballador deberá prestar traballo efectivo e recibir a formación.

Forma: por escrito no modelo oficial para o efecto que se facilita nas oficinas de emprego. Debe facerse constar o nivel ocupacional ou posto de traballo para o que se concerta, o tempo dedicado para a formación teórica e a súa distribución horaria, a duración do contrato e o nome e cualificación profesional da persoa designada como titora. Os cambios deberán tamén formalizarse por escrito. Tamén debe cumprir o empresario os datos relativos ao centro de formación e acompañar o contrato a "comunicación de acordo para formación teórica en contrato para a formación".

O incumprimento destas obrigas formais considerarase infracción na orde social e poderase sancionar en vía administrativa como falta leve ou grave.

Se este contrato non se formaliza por escrito ou non se dá de alta os traballadores na Seguridade Social no período de proba, presumirase que a relación contractual é ordinaria e indefinida.

O formulario deste modelo de contrato para a formación pódese encontrar na web da Red Trabaja: www.redtrabaja.es

Límites: que o traballador non teña a titulación necesaria xa que de posuila habería que contratalo en prácticas, que non estivese contratado anteriormente baixo a mesma modalidade na empresa e expírase a duración máxima. Non se poderá utilizar esta modalidade se o traballador



xa desempeñou con anterioridade ese posto de traballo na empresa por un tempo superior a 12 meses ou se se require para ese posto un determinado nivel de cualificación.

Este tipo de contrato non pode concertarse a tempo parcial.

Duración: non pode ser inferior a 6 meses nin superior a 2 anos (poden fixarse duracións distintas por convenio colectivo). O período de proba non pode exceder os 2 meses salvo que o convenio estableza algo distinto. Pódense acordar ata dúas prórrogas deste contrato sen exceder nunca a duración máxima permitida.

Extinción: neste contrato non se xera a obriga de indemnizar con 8 días de salario por ano traballado. Se o contrato dura máis dun ano hai que preavisar o traballador con 15 días de antelación. En caso de incumprir o preaviso, aboarase ao traballador tantos días de salario como días de preaviso incumprido. Se non media denuncia ou comunicación de finalización de contrato ao chegar ao período máximo de duración, este entenderase prorrogado de forma indefinida, computándose o contrato para a formación na antigüidade do traballador.

Este tipo de contratos representa un aforro para a empresa na cotización á Seguridade Social, xa que esta se trata dunha pequena cota fixa que se determina anualmente na Lei de presupostos xerais do Estado.

b. Contrato en prácticas (artigo 8.2 e 11.1 do Estatuto dos traballadores; RD 488/1998)

Este contrato ten como obxecto a obtención polo traballador da práctica profesional axeitada ao nivel de estudos cursados.

Réxime xurídico: o traballador debe posuír a titulación que o habilite para o exercicio profesional, o contrato debe asinarse dentro dun período de tempo de 4 anos inmediatamente seguintes á terminación dos estudos de que se trate, ou de 6 anos cando o contrato se concerte cun traballador minusválido, e non ter estado contratado en prácticas por tempo superior a 2 anos na mesma ou distinta empresa pola mesma titulación.

Forma: por escrito no modelo oficial que se facilitan nas oficinas de emprego. No contrato debe facerse constar a titulación do traballador, a duración do contrato e o posto ou postos de traballo que se vai desempeñar durante as prácticas. O empresario debe rexistrar na oficina de emprego o contrato e as súas prórrogas, así como a súa extinción nun prazo de dez días.

Entenderase que a relación contractual é ordinaria e non formativa, fixa e indefinida cando non se formalice o contrato por escrito, cando o traballador non fose dado de alta na Seguridade Social durante o período de proba ou cando se contratase para un posto excluído por convenio. Ademais, o incumprimento destes requisitos supón unha infracción na orde social sancionable en vía administrativa como falta grave ou leve.

O formulario deste modelo de contrato en prácticas pódese encontrar na web da Red Trabaja: www.redtrabaja.es



Límites a este tipo de contratación: non se poderá contratar nesta modalidade os traballadores que non posúan a titulación necesaria ou a obtivesen con anterioridade ao período de 4 anos ou 6 no caso de minusválidos, ou que estivesen contratados baixo esta modalidade durante 2 anos e pola mesma titulación. Ademais, o posto de traballo debe permitir obter a práctica profesional axeitada aos estudos cursados. Por convenio colectivo pódese fixar os postos que poden ou non ser obxecto deste contrato.

Duración: non pode ser inferior a 6 meses nin superior a 2 anos. Este contrato computa para os efectos de antigüidade na empresa. O período de proba non pode ser superior a 1 mes para os que posúen un título de grao medio nin a 2 meses para os que posúen unha titulación de grao superior. Pódense acordar ata 2 prórrogas, cada unha delas non pode ser inferior a 6 meses nin superar o límite máximo dos 2 anos.

Extinción: extínguese polo transcurso do prazo convindo, non obstante, debe existir denuncia ou comunicación previa de finalización. Nos contratos que duren máis de 1 ano debe preavisarse con 15 días de antelación, se se incumpre o preaviso o traballador terá dereito a recibir tantos días de salario como días de preaviso incumplido. Se ao expirar o tempo máximo non se procede á extinción expresa ou tácita entenderase prorrogado o contrato por tempo indefinido. Cando finaliza o contrato o empresario debe expedir un certificado ao traballador onde conste a duración das prácticas, o posto ou postos de traballo desempeñados e as principais tarefas realizadas en cada un deles. Neste contrato non se xera a indemnización de 8 días de salario por ano traballado que se establece para algúns contratos temporais.



O primeiro ano de contrato o traballador cobra o 60 % do salario establecido en convenio e o segundo o 75 %, salvo que o convenio colectivo estipule outra cousa diferente.

5.2.5 Contratación para o fomento do emprego Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego

5.2.5.1 Contrato para o fomento da contratación indefinida

Este tipo de contratos está regulado pola Lei 12/2001, do 9 de xullo, de medidas urxentes de reforma do mercado de traballo para o incremento do emprego e a mellora da súa calidade. BOE núm.164 do 10 de xullo de 2001.

Réxime xurídico: poden realizarse este tipo de contratos cos seguintes tipos de traballadores.

- Traballadores desempregados inscritos na oficina de emprego incluídos nun dos seguintes colectivos:
 - mozos de 16 a 30 anos;
 - mulleres desempregadas cando se contraten para prestar servizos en profesións ou ocupacións con mero índice de emprego feminino;
 - maiores de 45 anos;

- parados que leven, polo menos, 6 meses inscritos ininterrompidamente como demandantes de emprego;
- persoas con minusvalía.
- Traballadores que presten os seus servizos para a empresa mediante un contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os contratos formativos, celebrado antes do 31/12/2007.

Forma: por escrito no modelo oficial establecido para o efecto.

O formulario deste modelo de contrato para o fomento da contratación indefinida pódese encontrar na web da Red Trabaja: www.redtrabaja.es

Extinción: cando o contrato se extinga por causas obxectivas e a extinción sexa declarada improcedente, a contía da indemnización é de 33 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de 24 mensualidades.

Non se pode concertar este contrato cando nos 6 meses anteriores á súa celebración a empresa realizase extincións de contratos de traballo por causas obxectivas declaradas improcedentes por sentenza xudicial ou procedese a un despedimento colectivo.

5.2.5.2 Contrato temporal de fomento do emprego

Este tipo de contratos están regulados pola Lei 43/2006, do 29 de decembro, para a mellora do crecemento e do emprego. BOE núm. 312 do 30 de decembro de 2006

Réxime xurídico: poden realizarse este tipo de contratos cos seguintes tipos de traballadores.

- Traballadores con minusvalía desempregados inscritos na Oficina de Emprego, cun grao de minusvalía igual ou superior ao 33 % ou con pensionistas da Seguridade Social que teñan recoñecida unha pensión de incapacidade permanente no grao de total, absoluta ou grande invalidez, ou con pensionistas de clases pasivas que teñan recoñecida unha pensión de xubilación ou de retiro por incapacidade permanente para o servizo ou inutilidade.
- Traballadores en situación de exclusión social.

Forma: por escrito no modelo oficial establecido para o efecto.

O formulario deste modelo de contrato para o fomento da contratación temporal pódese encontrar na web da Red Trabaja: www.redtrabaja.es

Duración: non pode ser inferior a 12 meses nin superior a 3 anos.

Extinción: ao se extinguir, o traballador ten dereito a unha compensación económica de 12 días de salario por ano traballado.



5.2.6 Outras modalidades de contrato

a. Traballo a domicilio

Está regulado polo artigo 13 do Estatuto dos Traballadores. Terá a consideración de contrato de traballo a domicilio aquel en que a prestación da actividade laboral se realice no domicilio do traballador ou no lugar libremente elixido por este e sen vixilancia do empresario.

Réxime xurídico: todo empresario que ocupe traballadores a domicilio deberá poñer a disposición destes un documento de control da actividade laboral que realicen no que debe consignarse o nome do traballador, a clase e cantidade de traballo, cantidade de materias primas entregadas, tarifas acordadas para a fixación do salario, entrega e recepción de obxectos elaborados e cantos outros aspectos da relación laboral interesen ás partes.

Forma: por escrito co visado da oficina de emprego, onde quedará depositado un exemplar no que conste o lugar en que se realice a prestación laboral co fin de que se poidan esixir as necesarias medidas de hixiene e seguridade que se determinen.

A non formalización por escrito constitúe unha infracción grave sancionable con multa de 626 a 6.250 euros e a falta de comunicación ao INEM é unha infracción leve sancionable con multa de 60 a 625 euros.



88

Dentro do traballo a domicilio encontramos unha categoría concreta, o teletraballo, regulada polo Acordo marco europeo sobre o teletraballo de 13/07/02. É unha forma de organización do traballo utilizando as tecnoloxías da información no marco dunha relación laboral, na cal un traballo que podería realizarse dentro da empresa se realiza de forma regular fóra dos locais desta.

b. De embarque

É o que une un tripulante cun armador ou navieiro para prestar servizos a bordo dun barco.

Réxime xurídico: o traballador debe ter o caderno de inscrición marítima, estar en posesión do título profesional correspondente ou do certificado de competencia e certificado médico que acredite aptitude física abonda.

c. Traballo en grupo, auxilio asociado e común (art. 10 Estatuto dos Traballadores)

- Contrato de grupo (art. 10.2): é o celebrado entre o empresario e o representante ou xefe dun grupo de traballadores considerado na súa totalidade. Isto implica unha única relación xurídica laboral.
- Relación de auxilio asociado (art. 10.3): se o traballador, conforme ao pactado por escrito, asociar ao seu traballo un auxiliar ou axudante, o empresario daquel serao tamén deste. Existen 2 relacións laborais diferentes e son ambas as dúas co empresario, sendo a relación entre o traballador e o seu axudante meramente fáctica.
- Traballo en común (art. 10.1): se o empresario dese un traballo en común a un grupo dos seus traballadores, conservará respecto de cada un, individualmente, os seus dereitos e deberes. Hai tantas relacións laborais como traballadores.

5.3 Contratación de traballadores estranxeiros

5.3.1 Traballadores comunitarios

A contratación de traballadores comunitarios está regulada pola Directiva 2004/38/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril de 2004, relativa ao dereito dos cidadáns da Unión e dos membros das súas familias a circular e residir libremente no territorio dos Estados membros, e polo Real Decreto 240/2007, do 16 de febreiro, sobre entrada, libre circulación e residencia en España de cidadáns dos Estados membros da Unión Europea e doutros Estados parte no Acordo sobre o Espazo Económico Europeo. BOE número 51 do 28 de febreiro

Os traballadores comunitarios gozan de libre circulación e a eles non lles é aplicable a normativa de estranxeiría. Se pretenden permanecer ou fixar a súa residencia en España máis de 3 meses están obrigados a solicitar persoalmente ante a Oficina de Estranxeiros da provincia onde pretendan permanecer ou fixar a súa residencia, ou, no seu defecto, ante a Comisaría de Policía correspondente, a súa inscrición no Rexistro Central de Estranxeiros.

5.3.2 Traballadores estranxeiros non comunitarios

A contratación de traballadores non comunitarios está regulada pola Lei Orgánica 4/2000 sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social e o Real Decreto 2393/2004 do 30 de decembro, polo que se aproba o Regulamento da Lei Orgánica 4/2000.

Os que carezan de nacionalidade española e non sexan cidadáns de ningún dos Estados membros da Unión Europea nin tampouco de Noruega, Islandia, Liechtenstein e Suíza deberán obter previamente unha autorización de residencia e traballo para poderen permanecer e traballar en España.

Ademais do procedemento xeral, existen outros 3 modos de acceso ás autorizacións administrativas de traballo:

- **Contratación en orixe** regulada polo artigo 39 da Lei Orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social. BOE núm. 10, do 12 de xaneiro de 2000.

O Ministerio de Traballo e Inmigración, tendo en conta a situación nacional de emprego, poderá aprobar unha previsión anual das ocupacións e, no seu caso, das cifras previstas de empregos que se poidan cubrir a través da xestión colectiva de contratacións en orixe nun período determinado, aos que só terán acceso aqueles que non se achen ou residan en España.

Tamén poderá establecer un número de visados para a busca de emprego nas condicións que se determinen, dirixidos a fillos ou netos de español de orixe ou a determinadas ocupacións.

O procedemento de concesión da autorización inicial de residencia e traballo mediante tramitación colectiva dos contratos en orixe estará baseado na xestión simultánea dunha pluralidade de autorizacións, presentadas por un ou varios empregadores, respecto de traballadores seleccionados nos seus países, coa participación, no seu caso, das autoridades competentes.



- **Por circunstancias excepcionais** (artigo 45 da Lei Orgánica 4/2000):

Poderase conceder unha autorización de residencia por razóns de arraigamento, nos seguintes supostos:

- Por **arraigamento laboral**, poderán obter unha autorización os estranxeiros que acrediten a permanencia continuada en España durante un período mínimo de dous anos, sempre que carezan de antecedentes penais en España e no seu país de orixe, e demostren a existencia de relacións laborais cuxa duración non sexa inferior a un ano.
 - Aos estranxeiros que acrediten a **permanencia continuada en España durante un período mínimo de tres anos**, sempre que carezan de antecedentes penais en España e no seu país de orixe, contén cun contrato de traballo asinado polo traballador e o empresario no momento da solicitude cuxa duración non sexa inferior a un ano e ben acrediten vínculos familiares con outros estranxeiros residentes, ben presenten un informe que acredite a súa inserción social emitido polo concello en que teña o seu domicilio habitual.
- **Proceso de regularización ou normalización**: é un mecanismo para legalizar a situación administrativa daqueles estranxeiros que están a residir e traballan en España sen a debida autorización administrativa.

5.3.3 Autorización de residencia e traballo por conta allea

a. Requisitos para a concesión inicial da autorización de residencia

- Que a situación nacional do emprego permita a contratación do traballador estranxeiro.
- Que se lle garanta ao traballador unha actividade continuada durante o período de vixencia da autorización para residir e traballar.
- Que as empresas solicitantes formalizasen a súa inscrición no correspondente réxime do sistema de Seguridade Social e se encontren ao corrente do cumprimento das súas obrigas tributarias e fronte á Seguridade Social. Nos termos establecidos no artigo seguinte, poderase requirir, ademais, o empresario que acredite os medios económicos, materiais e persoais de que dispón para o seu proxecto empresarial.
- Que as condicións fixadas na oferta de emprego se axusten ás establecidas pola normativa vixente para a mesma actividade, categoría profesional e localidade.
- Que se posúa a titulación, se é o caso, debidamente homologada ou que se acredite a capacitación esixida para o exercicio da profesión.
- Que os traballadores estranxeiros que se pretenda contratar carezan de antecedentes penais en España e nos seus países anteriores de residencia por delitos existentes no ordenamento español.
- Que os traballadores estranxeiros non se encontren irregularmente en territorio español.



b. Como se determina a situación nacional de emprego

Para os efectos de determinar a devandita situación nacional de emprego, o Servizo Público de Emprego Estatal elaborará, con periodicidade trimestral e previa consulta da Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un catálogo de ocupacións de difícil cobertura.

c. Cal é a consecuencia de que unha ocupación se cualifique como de difícil cobertura

A cualificación dunha ocupación como de difícil cobertura implica a posibilidade de tramitar a autorización para residir e traballar dirixida ao estranxeiro. Así mesmo, considerarase que a situación nacional de emprego permite a contratación nas ocupacións non cualificadas como de difícil cobertura cando o empregador acredite a dificultade de contratación do posto que pretende cubrirse mediante a xestión da oferta de emprego presentada ante o servizo público de emprego concluída con resultado negativo. Para este efecto, o servizo público de emprego encargado da xestión emitirá, no prazo máximo de 15 días, unha certificación na que se exprese que da xestión da oferta se conclúe a insuficiencia de demandantes de emprego axeitados e dispoñibles para aceptar a oferta.

d. Requisitos para un empresario que queira contratar un traballador estranxeiro non residente en España

O empregador ou empresario que pretenda contratar un traballador estranxeiro non residente en España deberá presentar, persoalmente ou a través de quen validamente teña atribuída a representación legal empresarial, a correspondente solicitude de autorización de residencia e traballo por conta allea ante o rexistro do órgano competente para a súa tramitación correspondente á provincia onde se vaia exercer a actividade laboral.

Coa solicitude de autorización de residencia e traballo por conta allea en modelo oficial deberá acompañarse a seguinte documentación:

- O NIF e documento de inscrición da empresa na Seguridade Social ou documento acreditativo de se achar exento, e, no caso de que a empresa estea constituída como persoa xurídica, documento público que outorgue a súa representación legal en favor da persoa física que formule a solicitude.
- O contrato de traballo ou a oferta de emprego no modelo oficial establecido.
- Cando a autoridade competente o considere necesario para asegurar que o empresario poderá facer fronte ás obrigas dimanantes do contrato de traballo, este deberá acreditar, cos documentos que expresa e motivadamente se lle requiran, os medios económicos, materiais ou persoais de que dispón para o seu proxecto empresarial e para facer fronte ás devanditas obrigas.
- Copia do pasaporte ou documento de viaxe en vigor do traballador estranxeiro.
- Aqueles documentos que xustifiquen, se son alegados polo interesado, algún dos supostos específicos establecidos no artigo 40 da Lei orgánica 4/2000, do 11 de xaneiro.
- A titulación ou acreditación de que se posúe a capacitación esixida para o exercicio da profesión, cando proceda, debidamente homologada.



- Outros documentos que se determinasen mediante orde do Ministro de Traballo e Asuntos Sociais para avaliar o cumprimento dos requisitos establecidos no artigo 50.

Cando a resolución for favorable, suspenderase a súa eficacia ata a expedición, se é o caso, do visado e ata a efectiva entrada do estranxeiro en territorio nacional.

e. Quen, onde e como se solicita o visado?

No prazo dun mes desde a notificación ao empregador ou empresario interesado, o traballador deberá solicitar persoalmente o visado na misión diplomática ou oficina consular en cuxa demarcación resida.

f. Que documentos hai que presentar na solicitude de visado

A solicitude de visado deberá ir acompañada de:

- Pasaporte ordinario ou título de viaxe, recoñecida como válido en España, cunha vixencia mínima de catro meses.
- Certificado de antecedentes penais, que debe ser expedido polas autoridades do país de orixe ou do país ou países en que residise durante os últimos cinco anos, no que non debe constar condenas por delitos existentes no ordenamento español.
- Certificado médico co fin de acreditar que non padece ningunha das enfermidades susceptibles de corentena previstas no regulamento sanitario internacional.
- Copia da autorización de residencia e traballo condicionada.

g. Que acontece unha vez notificada a concesión do visado

Notificada a concesión do visado, o traballador deberá recollelo persoalmente no prazo dun mes desde a data de notificación. De non se efectuar a recollida no prazo mencionado, enténdese que o interesado renunciou ao visado concedido, e producirase o arquivo do expediente.

Así mesmo, unha vez recollido o visado, o traballador deberá entrar no territorio español no prazo de vixencia do visado, que non será superior a tres meses.

A partir da entrada legal en España do traballador, poderá comezar a súa actividade e producirase a súa afiliación, alta e posterior cotización nos termos establecidos pola normativa de Seguridade Social que resulte de aplicación.

No prazo dun mes desde a entrada en España, o estranxeiro deberá solicitar a tarxeta de identidade de estranxeiro persoalmente e ante a oficina correspondente. A devandita tarxeta será expedida polo prazo de validez da autorización de residencia temporal e será retirada polo estranxeiro.

Os formularios de solicitude de permiso de traballo e residencia pódense consultar e descargar da web do Ministerio do Interior: www.mir.es



5.4 Modificación do contrato de traballo

5.4.1 Mobilidade funcional (artigo 39 Estatuto dos Traballadores)

Enténdese por mobilidade funcional a situación en que a un traballador se lle asignan tarefas diferentes das establecidas no seu contrato de traballo

- **Modalidades de mobilidade funcional**

- a. Interna: a mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional.
- b. Externa: a mobilidade funcional para a realización de funcións non correspondentes ao grupo profesional ou a categorías equivalentes só será posible se existisen razóns técnicas ou organizativas que a xustificasen e polo tempo imprescindible para a súa atención.

No caso de encomenda de funcións inferiores, esta deberá estar xustificada por necesidades perentorias ou imprevisibles da actividade produtiva. O empresario deberá comunicar esta situación aos representantes dos traballadores.

Se o traballador realiza funcións superiores terá dereito á diferenza salarial desde o primeiro día de desempeño.

- c. Extraordinaria: aquela que non encontra encaixe nas 2 anteriores, é un exemplo típico a encomenda de funcións inferiores por un tempo prolongado.

- **Límites á mobilidade funcional**

- a. Ter a titulación académica ou profesional necesaria.
- b. Sen menoscabo da dignidade do traballador
- c. Sen prexuízo da formación e promoción profesional do traballador

- **Dereitos económicos derivados da mobilidade funcional**

- a. Mobilidade ascendente: terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice.
- b. Mobilidade descendente: nos casos de encomenda de funcións inferiores manterá a retribución de orixe.

5.4.2 Modificación substancial das condicións de traballo

- **Condicións que poden ser obxecto de modificación:** (art. 41.1 Estatuto dos Traballadores)

- a. Tempo de traballo: xornada, horario, réxime de traballo a quendas.

Este tipo de modificacións poden dar dereito á rescisión indemnizada (20 días de salario por ano traballado) do contrato de traballo por vontade do afectado.



A redución da xornada de traballo é posible, coa conseguinte redución salarial, sempre que iso non implique a conversión do contrato nun contrato a tempo parcial que esixe a aceptación por parte do traballador afectado. Tamén é posible a ampliación da xornada de traballo.

Aínda que en principio a empresa fixa libremente o horario, unha vez establecido debe haber acordo do traballador ou estar prevista a posibilidade en convenio colectivo, se non, estaremos ante unha modificación substancial.

b. Sistema de remuneración

En ningún caso se pode rebaixar o salario por debaixo do establecido en convenio.

c. Sistema de traballo e rendemento

Considérase que existe modificación substancial cando hai un aumento significativo da prestación esixible, cando se modifica o sistema de traballo por equipos e a revisión de tempos e rendementos.

d. Funcións

A modificación de funcións ten carácter substancial cando excede os límites previstos para a mobilidade funcional.

• **Tipos de modificacións substanciais do contrato**

a. Individuais e colectivas

As modificacións substanciais das condicións de traballo poderán ser de carácter individual ou colectivo.

Considérase de carácter individual a modificación daquelas condicións de traballo de que gozan os traballadores a título individual.

Considérase de carácter colectivo a modificación daquelas condicións recoñecidas aos traballadores en virtude de acordo ou pacto colectivo ou gozadas por estes en virtude dunha decisión unilateral do empresario de efectos colectivos.

b. Temporais e permanentes

En atención á súa duración, a modificación pode acordarse con carácter temporal ou transitorio, ou de forma permanente e definitiva.

• **Procedemento de modificación**

a. Modificacións de carácter individual

A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter individual deberá ser notificada polo empresario ao traballador afectado e aos seus representantes legais cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

b. Modificacións de carácter colectivo establecidas mediante pacto colectivo

A decisión de modificación substancial de condicións de traballo de carácter colectivo deberá ir precedida dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores de duración non inferior a quince días.



O devandito período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe, con vistas á consecución dun acordo. O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, no seu caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles. Tras a finalización do período de consultas o empresario notificará aos traballadores a súa decisión sobre a modificación.

c. Modificacións de carácter colectivo establecidas en convenio colectivo

A modificación das condicións establecidas nos convenios colectivos só poderá producirse por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores e respecto das materias seguintes: horario, réxime de traballo a quendas, sistema de remuneración e sistema de traballo e rendemento.

Serán infraccións graves a modificación unilateral das condicións de traballo imposta unilateralmente polo empresario sen axustarse ao establecido no Estatuto dos Traballadores, o incumprimento do período de consultas nas modificacións de carácter colectivo e establecer condicións de traballo inferiores ás recoñecidas por convenio colectivo. Serán infraccións moi graves as modificacións que foren contrarias á dignidade dos traballadores e as de carácter discriminatorio.

5.4.3 Mobilidade xeográfica

• Substancial a instancia do empresario (art. 40 Estatuto dos Traballadores)

a. Traslados

O traslado de traballadores que non fosen contratados especificamente para prestar os seus servizos en empresas con centros de traballo móbiles ou itinerantes a un centro de traballo distinto da mesma empresa que esixa cambios de residencia requirirá a existencia de razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción que o xustifiquen, ou ben contratacións referidas á actividade empresarial.

Entenderase que concorren as causas a que se refire este artigo, “causas xustificativas”, cando a adopción das medidas propostas contribúa a mellorar a situación da empresa a través dunha máis axeitada organización dos seus recursos que favoreza a súa posición competitiva no mercado ou unha mellor resposta ás esixencias da demanda.

Os traslados poden ser individuais ou colectivos.

A decisión de traslado individual deberá ser notificada polo empresario ao traballador, así como aos seus representantes legais, cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

O traslado colectivo deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non inferior a 15 días, cando afecte á totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe máis de cinco traballadores, ou cando, sen afectar á totalidade



do centro de traballo nun período de noventa días comprenda un número de traballadores de, polo menos:

- Dez traballadores nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- O 10 % do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- Trinta traballadores nas empresas que ocupen trescentos ou máis traballadores.

O devandito período de consultas deberá versar sobre as causas motivadoras da decisión empresarial e a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, así como sobre as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para os traballadores afectados.

A apertura do período de consultas e as posicións das partes tras a súa conclusión deberán ser notificadas á autoridade laboral para o seu coñecemento. Durante o período de consultas, as partes deberán negociar de boa fe con vistas á consecución dun acordo.

O devandito acordo requirirá a conformidade da maioría dos membros do comité ou comités de empresa, dos delegados de persoal, no seu caso, ou de representacións sindicais, se as houber, que, no seu conxunto, representen a maioría daqueles.

Tras a finalización do período de consultas o empresario notificará aos traballadores a súa decisión sobre o traslado.

Os representantes legais dos traballadores terán prioridade de permanencia nos postos de traballo



Efectos do traslado. O traballador poderá optar entre acatar o traslado e solicitar unha compensación polos gastos que lle ocasione o traslado ou rescindir o contrato cunha indemnización de 20 días de salario.

Serán infraccións graves non solicitar o informe dos representantes dos traballadores nos supostos de traslado das instalacións, total ou parcial, o incumprimento do período de consultas nos traslados de carácter colectivo, o traslado imposto unilateralmente polo empresario sen axustarse ao establecido no Estatuto dos Traballadores. Serán infraccións moi graves os traslados de carácter discriminatorio e o incumprimento da paralización da efectividade do traslado nos casos de ampliación do prazo de incorporación ordenada pola autoridade laboral.

b. Desprazamentos

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, ou ben por contratacións referidas á actividade empresarial, a empresa poderá efectuar desprazamentos temporais dos seus traballadores que esixan que estes residan nunha poboación distinta da do seu domicilio habitual, aboando, ademais dos salarios, os gastos de viaxe e as axudas.

O traballador deberá ser informado do desprazamento cunha antelación suficiente á data da súa efectividade, que non poderá ser inferior a cinco días laborables no caso de desprazamentos

de duración superior a tres meses; neste último suposto, o traballador terá dereito a un permiso de catro días laborables no seu domicilio de orixe por cada tres meses de desprazamento, sen computar como tales os de viaxe, cuxos gastos correrán a cargo do empresario.

Os desprazamentos cuxa duración nun período de 3 anos exceda de 12 meses terán, para todos os efectos, o tratamento previsto para os traslados.

- **Mobilidade xeográfica como sanción disciplinaria**

Diversos convenios colectivos recollen a mobilidade xeográfica como sanción disciplinaria.

- **Por iniciativa do propio traballador**

- a. Reagrupamento familiar

Se por traslado un dos cónxuxes cambia de residencia, o outro, se fose traballador da mesma empresa, terá dereito ao traslado á mesma localidade se tivese posto de traballo.

- b. Violencia de xénero

A traballadora vítima de violencia de xénero que se vexa obrigada a abandonar o posto de traballo na localidade onde viña prestando os seus servizos para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral terá dereito preferente a ocupar outro posto de traballo, do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, que a empresa teña vacante en calquera outro dos seus centros de traballo.

- c. Permuta

Consiste no cambio de destino entre dous traballadores, de distinto centro de traballo, dentro da mesma empresa. Adoita regularse mediante convenio colectivo.



5.5 Finalización do contrato de traballo

5.5.1 Causas de finalización (art. 49 Estatuto dos Traballadores)

As posibles causas da extinción do contrato son:

a. **Mutuo acordo das partes**

b. **Causas consignadas no contrato**

c. **Por expiración do tempo convido ou pola realización da obra ou servizo obxecto do contrato**

Realizada a obra ou servizo obxecto do contrato o empresario debe comunicar ao traballador a finalización do contrato. Se este durase máis dun ano, ademais debe preavisarse con 15 días de antelación; sen esa comunicación de finalización o contrato enténdese prorrogado tacitamente por tempo indefinido, salvo proba en contrario que acredite a natureza temporal da prestación.

Á finalización do contrato, agás nos casos do contrato de interinidade, do contrato de inserción e dos contratos formativos, o traballador terá dereito a recibir unha indemnización de contía equivalente á parte proporcional da cantidade que resultaría de aboar 8 días de salario por cada ano de servizo, ou a establecida, se é o caso, na normativa específica que sexa de aplicación.

d. **Por dimisión do traballador**

O traballador deberá preavisar coa antelación que estableza o convenio colectivo ou o costume do lugar. É moi habitual tomar o prazo de 15 días por correspondencia co prazo de preaviso establecido para o empresario nos contratos de duración determinada superior ao ano.

Non é recomendable dar de baixa voluntaria a un traballador que falta ao traballo sen causa xustificada se non se conta coa proba de que foi o traballador quen abandonou o seu posto de traballo, xa que o traballador podería demandar por despedimento, o cal se declararíase improcedente se non podemos demostrar que foi o traballador quen marchou voluntariamente.

O abandono do traballador do seu posto de traballo sen causa xustificada pode ser considerado dimisión, non obstante, o problema que se formula nestes casos é de proba.

Un xeito de constituír proba é remitir un burofax ao traballador no cal se lle requira que se reincorpore ao seu posto de traballo á maior brevidade posible ou que se entenderá que dimitiu e advertiráselle de que se procederá a dar a súa baixa voluntaria. É aconsellable esperar 3 días porque é o prazo que o traballador ten para achegar o parte médico de baixa.

e. **Por morte, grande invalidez, invalidez permanente total ou absoluta do traballador**



f. Por xubilación do traballador

g. Por morte, incapacidade ou xubilación do empresario

Nos casos de morte, xubilación ou incapacidade do empresario, o traballador terá dereito ao aboamento dunha cantidade equivalente a un mes de salario.

Nos casos de extinción da personalidade xurídica do contratante deberán seguirse os trámites do despedimento colectivo.

h. Por forza maior que imposibilite totalmente a prestación do traballo

Sempre que a súa existencia fose debidamente constatada pola autoridade laboral, mediante a tramitación do correspondente expediente.

i. Por despedimento colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción

Estamos ante un despedimento colectivo cando se cumpren os seguintes requisitos:

1.- A extinción de contratos de traballo estea fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

2.- Cando, nun período de noventa días, a extinción afecte polo menos a:

- Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de 100 traballadores.
- O 10 % do número de traballadores das empresas naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- 30 traballadores nas empresas que ocupen 300 ou máis traballadores.

Entenderase igualmente como despedimento colectivo a extinción dos contratos de traballo nos seguintes casos:

- Cando afecten á totalidade do equipo da empresa.
- Cando o número de traballadores afectados sexa superior a cinco.
- Cando a cesación total da súa actividade empresarial estea fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

k. Por vontade do traballador, fundamentada nun incumprimento contractual do empresario

O traballador poderá extinguir ou solicitar a extinción xudicial do seu contrato de traballo nos seguintes supostos:

- as modificacións substanciais nas condicións de traballo que redunden en prexuízo da súa formación profesional ou en menoscabo da súa dignidade,
- a falta de pagamento ou atrasos continuados no aboamento do salario pactado,
- calquera outro incumprimento grave das súas obrigas por parte do empresario.

O traballador terá dereito á seguinte indemnización: 45 días de salario, por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano ata un máximo de 42 mensuralidades.



I. Por despedimento do traballador

- Causas:

- as faltas repetidas e inxustificadas de asistencia ou puntualidade ao traballo;
- a indisciplina ou desobediencia no traballo;
- as ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que convivan con eles;
- a transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo;
- a diminución continuada e voluntaria no rendemento de traballo normal ou pactado;
- a embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo;
- o acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, minusvalía, idade ou orientación sexual e o acoso sexual ou por razón de sexo ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa.

- Forma e efectos: despedimento improcedente e despedimento nulo

O despedimento deberá ser notificado por escrito ao traballador, facendo figurar os feitos que o motivan e a data en que terá efectos.



100

É moi importante consignar con claridade os feitos que motivan o despedimento e tratar de reunir a maior proba deles, xa que en caso de reclamación do traballador se ha de demostrar a veracidade dos feitos que motivan o despedimento, sen que posteriormente se poida alegar outros feitos ou causas diferentes.

Co despedimento extínguese a relación laboral e xérase o dereito do traballador a solicitar a prestación de desemprego.

Se o despedimento non se realizase por escrito, o empresario poderá realizar un novo despedimento en que cumprise os requisitos omitidos no precedente. O devandito novo despedimento, que só producirá efectos desde a súa data, só caberá efectualo no prazo de vinte días, contados desde o seguinte ao do primeiro despedimento. Ao realizalo, o empresario poñerá a disposición do traballador os salarios percibidos nos días intermedios, manténdoo durante estes en alta na Seguridade Social.

Se o traballador reclamase contra o despedimento, este será cualificado como procedente, improcedente ou nulo.

PROCEDENTE: se o despedimento se declara procedente, validará a extinción do contrato de traballo que con aquel se produciu, sen dereito a indemnización nin a salarios de tramitación.

NULO: cando o despedimento teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na Lei ou ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

- O dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, risco durante a lactación natural, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación natural, adopción ou acollemento ou paternidade ao que se refire a letra d) do apartado 1 do artigo 45, ou o notificado nunha data tal que o prazo de preaviso concedido finalice dentro do devandito período.
- O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e o dos traballadores que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os apartados 4, 4 bis e 5 do artigo 37, ou estean a gozar deles, ou solicitasen ou estean a gozar a excedencia prevista no apartado 3 do artigo 46; o das traballadoras vítimas de violencia de xénero polo exercicio dos dereitos de redución ou reordenación do seu tempo de traballo, de mobilidade xeográfica, de cambio de centro de traballo ou de suspensión da relación laboral, nos termos e condicións recoñecidos nesta Lei.
- O dos traballadores despois de reintegrarse ao traballo ao finalizar os períodos de suspensión do contrato por maternidade, adopción ou acollemento ou paternidade, sempre que non tivesen transcorrido máis de nove meses desde a data de nacemento, adopción ou acollemento do fillo.

O efecto da declaración de nulidade é a readmisión inmediata do traballador con aboamento dos salarios deixados de percibir.

IMPROCEDENTE: cando non se acredite o incumprimento ou non se notifique por escrito.

Efecto da declaración de improcedencia: o empresario deberá optar entre:

- Readmitir o traballador.
- Aboar unha indemnización de 45 días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano ata un máximo de 42 mensualidades.

En ambos os dous casos, deben aboarse os salarios deixados de percibir desde a data de despedimento ata a notificación da sentenza que declare a improcedencia ou ata que atope outro emprego, se tal colocación fose anterior á devandita sentenza e se o empresario probase o percibido, para o seu desconto dos salarios de tramitación.

No suposto de non optar o empresario pola readmisión ou a indemnización, enténdese que procede a primeira.

Se o despedimento fose un representante legal dos traballadores ou un delegado sindical, a opción corresponderá sempre a este.

- Recoñecemento da improcedencia do despedimento

No suposto de que a opción entre readmisión ou indemnización lle correspondese ao empresario, o contrato de traballo entenderase extinguido na data do despedimento cando o empresario recoñecese a improcedencia deste e ofrecese a indemnización de 45 días de salario por



ano traballado, depositándoa no Xulgado do Social a disposición do traballador e poñéndoo en coñecemento deste.

Cando o traballador acepte a indemnización ou cando non a acepte e o despedimento sexa declarado improcedente, a cantidade que se lle aboará por salarios de tramitación quedará limitada aos salarios percibidos desde a data do despedimento ata a do depósito, salvo cando o depósito se realice nas corenta e oito horas seguintes ao despedimento, en cuxo caso non se percibirá cantidade ningunha.

Para estes efectos, o recoñecemento da improcedencia poderá ser realizado polo empresario desde a data do despedimento ata a da conciliación.

Na maioría dos despedimentos, sobre todo de traballadores que non teñen demasiada antigüidade na empresa, o maior custo para o empregador é o pagamento dos salarios de tramitación. Mediante esta fórmula, en caso de que o empresario careza das probas necesarias para probar a causa de despedimento mais queira igualmente despedir o traballador, poderá facelo se recoñece a improcedencia e pon a disposición do traballador a correspondente indemnización por despedimento. **NON SE XERARÁN SALARIOS DE TRAMITACIÓN SE SE CONSIGNA A INDEMNIZACIÓN NO PRAZO DE 48 HORAS** (non se teñen en conta para o cómputo os días inhábiles).



É moi importante nestes casos calcular ben a indemnización que lle corresponde ao traballador, xa que unha indemnización incorrecta non produce o efecto de evitar a xeración de salarios de tramitación (salvo que se trate dun erro insignificante).

No apartado de “Anexos” deste manual incluímos:

- Modelo de carta de despedimento con recoñecemento da improcedencia e posta a disposición da indemnización,
 - Modelo de consignación da indemnización por despedimento no xulgado do social.
- Pagamento polo Estado dos salarios de tramitación

Cando a sentenza que declare a improcedencia do despedimento se dite transcorridos máis de sesenta días hábiles desde a data en que se presentou a demanda, o empresario poderá reclamar do Estado o aboamento dos salarios de tramitación correspondentes ao tempo que exceda dos ditos sesenta días.

m. Por causas obxectivas legalmente procedentes:

a. Causas obxectivas de despedimento

Ineptitude do traballador coñecida ou sobrevida con posterioridade á súa colocación efectiva na empresa. A ineptitude existente con anterioridade ao cumprimento dun período de proba non poderá alegarse con posterioridade ao devandito cumprimento.

Falta de adaptación do traballador ás modificacións técnicas operadas no seu posto de traballo, sempre que estes cambios sexan razoables e transcorresen como mínimo 2 meses desde que se introduciu a modificación.

Cando exista a necesidade obxectivamente acreditada de **amortizar postos de traballo**, para iso deben darse as seguintes situacións:

- Que existan causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.
- Que se acredite a súa existencia e que coa medida se vai superar a situación económica negativa ou se vai evitar caer nela.

Absentismo laboral, faltas de asistencia ao traballo, aínda que sexan xustificadas pero intermitentes; estas faltas deben alcanzar un destes supostos:

- O 20 % das xornadas hábiles en dous meses consecutivos.
- O 25 % en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses, sempre que o índice de absentismo total do equipo do centro de traballo supere o 5 % nos mesmos períodos de tempo.

Insuficiencia orzamentaria. Contratos por tempo indefinido concertados directamente polas Administracións públicas ou por entidades sen ánimo de lucro para a execución de plans e programas públicos determinados, sen dotación económica estable e financiados mediante consignacións orzamentarias ou extraorzamentarias anuais, consecuencia de ingresos externos de carácter finalista, pola insuficiencia da correspondente consignación para o mantemento do contrato de traballo de que se trate.

b. Forma e efectos de despedimentos legalmente procedentes

Requisitos para realizar un despedimento procedente:

- Comunicación escrita ao traballador expresando a causa.
- Poñer a disposición do traballador, simultaneamente á entrega da comunicación escrita, a indemnización de 20 días por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e cun máximo de doce mensualidades.
- Concesión dun prazo de preaviso de trinta días, computado desde a entrega da comunicación persoal ao traballador ata a extinción do contrato de traballo. Durante o período de preaviso o traballador terá dereito, sen perda da súa retribución, a unha licenza de 6 horas semanais co fin de buscar novo emprego.

Contra a decisión extintiva poderá recorrer coma se se tratar de despedimento disciplinario.

n. Por decisión da traballadora que se vexa obrigada a abandonar definitivamente o seu posto de traballo como consecuencia de ser vítima de violencia de xénero



5.5.2 Obrigas das partes tras a finalización do contrato

Liquidación

Ao producirse a extinción do contrato de traballo ha de aboárselle ao traballador, en todo caso, os conceptos xa percibidos, tales como salarios pendentes, a parte proporcional de pagas extraordinarias e as cantidades correspondentes ás vacacións non gozadas.

Recibo de liquidación

Aínda que non é obrigatorio é un costume a sinatura dun recibo de saldo e liquidación cando se extingue o contrato de traballo.

É moi recomendable para que o recibo de liquidación sexa liberatorio facer constar os conceptos moi claramente. Ademais, incorporando unha declaración do traballador de aceptación da extinción do contrato, o recibo de liquidación pode servir para evitar futuras reclamacións do traballador por despedimento.

No apartado de “Anexos” pódese ver un modelo de recibo de liquidación, saldo e liquidación.



6. Convenios colectivos





6. Convenios colectivos

6.1 Concepto e eficacia

Concepto

Os convenios colectivos, como resultado da negociación desenvolvida polos representantes dos traballadores e dos empresarios, constitúen a expresión do acordo libremente adoptado por eles en virtude da súa autonomía colectiva. Están regulados polo Título III do Estatuto dos Traballadores.

Mediante os convenios colectivos, no seu ámbito correspondente, os traballadores e empresarios regulan as condicións de traballo e de produtividade.

Eficacia

Os convenios obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

O convenio colectivo que sucede a un anterior pode dispoñer sobre os dereitos recoñecidos naquel. No devandito suposto aplicarase, integramente, o regulado no novo convenio.

Ámbitos de aplicación dos convenios colectivos

- Territorial: espazo xeográfico onde se aplica o convenio, pode ser local, provincial, interprovincial (afecta a máis dunha provincia), autonómico ou estatal.
- Funcional: sector, rama da actividade económica, empresas ou empresa onde se aplica o convenio colectivo.
- Persoal: clases, grupos ou categorías de traballadores aos que o convenio colectivo é de aplicación.



6.2 Concorrenca e contido

Concorrenca

Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto, salvo pacto en contrario.

Contido

Os convenios colectivos poderán regular materias de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, cantas outras afecten ás condicións de emprego e ao ámbito de relacións dos traballadores e as súas organizacións representativas co empresario e as asociacións empresariais.

Os convenios colectivos haberán de expresar como contido mínimo o seguinte:

- determinación das partes que os concertan;
- ámbito persoal, funcional, territorial e temporal;
- condicións e procedementos para a non aplicación do réxime salarial que estableza este, respecto das empresas incluídas no ámbito do convenio cando este sexa superior ao de empresa;
- forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo de preaviso para a devandita denuncia;
- designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender de cantas cuestións lle sexan atribuídas, e determinación dos procedementos para solucionar as discrepancias no seo da devandita comisión.



6.3 Vixencia

A vixencia do convenio virá determinada polas seguintes características

- **Entrada en vigor:** o convenio entrará en vigor na data en que acorden as partes.
- **Duración:** as partes negociadoras establecerán a duración dos convenios.
- **Denuncia e prórroga:** salvo pacto en contrario, os convenios colectivos prorrogaranse de ano en ano se non mediase denuncia expresa das partes. Denunciado un convenio, e ata que non se logre acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais.
- **Revisión parcial:** as partes negociadoras poden eventualmente pactar distintos períodos de vixencia para cada materia ou grupo homoxéneo de materias dentro do mesmo convenio (exemplo típico desta revisión parcial é a revisión salarial).
- **Sucesión de convenios:** o convenio que sucede a un anterior derroga na súa integridade a este último, salvo os aspectos que expresamente se manteñan.



7. Xornada de traballo





7. Xornada de traballo

7.1 Duración e límites

A xornada de traballo está regulada polo artigo 34 do Estatuto dos Traballadores e polo Real Decreto 1561/1995, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo. BOE número 230 de 26/9/1995

Duración legal da xornada

A duración da xornada de traballo será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual.

Límites legais

- Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. A devandita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei.
- Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, 12 horas.
- O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, salvo que por convenio colectivo ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estableza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas.
- Os traballadores menores de 18 anos non poderán realizar máis de oito horas diarias de traballo efectivo, incluíndo, no seu caso, o tempo dedicado á formación e, se traballasen para varios empregadores, as horas realizadas con cada un deles.



7.2 Nocturna e a quendas

O artigo 36 do Estatuto dos Traballadores regula os conceptos de xornada nocturna e a quendas. Considérase traballo nocturno o realizado entre as 10h da noite e as 6h da mañá.

O empresario que recorra regularmente á realización de traballo nocturno deberá informar diso á autoridade laboral. A xornada de traballo dos traballadores nocturnos non poderá exceder de 8 horas diarias de media, nun período de referencia de quince días. Os devanditos traballadores non poderán realizar horas extraordinarias. Considerarase traballador nocturno aquel que realice normalmente en período nocturno unha parte non inferior a tres horas da súa xornada diaria de traballo, así como aquel que se preveza que pode realizar en tal período unha parte non inferior a un terzo da súa xornada de traballo anual. O traballo nocturno terá unha retribución específica que se determinará na negociación colectiva.

Considérase traballo a quendas toda forma de organización do traballo en equipo segundo a cal os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo, segundo certo ritmo, continuo ou discontinuo, implicando para o traballador a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas. Nas empresas con procesos produtivos continuos durante as vinte e catro horas do día, na organización do traballo das quendas terase en conta a rotación destas e que ningún traballador estará na de noite máis de dúas semanas consecutivas, salvo adscrición voluntaria. As empresas que pola natureza da súa actividade realicen o traballo en réxime de quendas, incluídos os domingos e días festivos, poderán efectualo ben por equipos de traballadores que desenvolvan a súa actividade por semanas completas, ben contratando persoal para completar os equipos necesarios durante un ou máis días á semana.



7.3 Ampliación e redución de xornada

O Goberno, por proposta do Ministro de Traballo e previa consulta ás organizacións sindicais e empresariais máis representativas, poderá establecer ampliacións ou limitacións na ordenación e duración da xornada de traballo e dos descansos para aqueles sectores e traballos que polas súas peculiaridades así o requiran.

Pódese establecer unha ampliación de xornada distinta á xeral nos seguintes sectores: empregados de predios, comercio, hostalaría, gardas e vixilantes non ferroviarios, traballo no campo, transportes, traballo no mar, traballo a quendas, traballos de posta en marcha e peche dos demais, traballos en condicións especiais de illamento ou distancia; actividades con xornadas fraccionadas.

Aplicaranse xornadas limitadas ou reducidas a traballos expostos a riscos ambientais, traballos en cámaras frigoríficas e de conxelación, traballos no interior das minas, traballos subterráneos de construción e obras públicas.



7.4 Horas extraordinarias

As horas extraordinarias están reguladas polo artigo 35 do Estatuto dos Traballadores. Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo, establecida pola negociación colectiva ou polo contrato de traballo e, en todo caso, sobre a duración máxima legal.

Posibilidade de realización de horas extraordinarias

A prestación de traballo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que a súa realización se pactase en convenio colectivo ou contrato individual de traballo dentro dos límites establecidos no Estatuto dos Traballadores.

Límites á súa realización

O número de horas extraordinarias non poderá ser superior a 80 ao ano. A violación deste límite legal é unha infracción grave que se sanciona con multa entre 626 a 6250 €.

Está prohibida a realización de horas extraordinarias polos traballadores menores de 18 anos (infracción moi grave, sanciónase con multa de 6.251 a 187.515 €); os traballadores nocturnos (o incumprimento sanciónase como infracción grave con multa de 626 a 6.250 €); os traballadores a tempo parcial, e durante o período de goce do permiso de maternidade a tempo parcial.

Non se terá en conta, para os efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para prever ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias.

Compensación ou retribución

Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, contrato individual, optarase entre:

- Aboar as horas extraordinarias na contía que se fixe, que en ningún caso poderá ser inferior ao valor da hora ordinaria.
- Compensalas por tempos equivalentes de descanso retribuído.

En ausencia de pacto ao respecto, entenderase que as horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro dos catro meses seguintes á súa realización.

Cotización de horas extraordinarias

As horas extraordinarias non se computan na base de cotización á Seguridade Social, agás para a cotización de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.



7.5 Descansos e festivos

Os descansos e festivos están regulados polo artigo 37 do Estatuto dos Traballadores.

Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de 18 anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.

As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperable, non poderán exceder de 14 ao ano, das cales dúas serán locais. En calquera caso se respectarán como festas de ámbito nacional as da Natividade do Señor, Ano Novo, 1 de maio como Festa do Traballo, e 12 de outubro como Festa Nacional de España.

7.6 Horario de traballo e control do tempo de traballo

O horario de traballo determínase ben en convenio colectivo, ben en contrato individual como unha das súas cláusulas, non podendo deixarse a súa determinación á decisión posterior de ningunha das dúas partes unilateralmente.

O empresario pode adoptar as medidas que considere oportunas para verificar o cumprimento polo traballador das súas obrigas e deberes laborais; pode controlar tanto o tempo de traballo como a realización efectiva deste polo traballador.



8. O salario





8. O salario

8.1 Estrutura do salario

Salario base

O salario base, regulado polo artigo 26.3 do Estatuto dos Traballadores, é a retribución fixada por unidade de tempo ou de obra.

Cando se retribúe por **unidade de tempo** só se atende á duración do servizo, independentemente da cantidade de obra realizada.

Cando se retribúe por **unidade de obra** só se atende á cantidade ou calidade da obra ou traballos realizados, e págase por pezas, medidas, anacos ou conxuntos determinados, independentemente do tempo investido (é a coñecida habitualmente como traballo ao axuste). Se o traballo ao axuste se interrompe antes de que remate e a causa da interrupción é debida ao empresario, o traballador conserva o seu dereito ao salario, sen ter que compensar con outro traballo realizado noutro tempo.

Complementos salariais

Son as cantidades que se suman ao salario base pola concorrencia dunha causa específica e determinada que está presente na prestación do traballo, que unidas ao salario base representan o total do salario do traballador. Fíxanse en convenio colectivo. Clasifícanse segundo as seguintes circunstancias:

- As condicións persoais do traballador: complemento de antigüidade; complemento de idiomas, título ou coñecementos especiais.
- Por razón do traballo realizado: plus por traballo a quendas; plus de toxicidade, penosidade, perigosidade; complemento pola función desempeñada (prima de responsabilidade); complementos pola flexibilidade (dispoñibilidade horaria, dispoñibilidade funcional, prolongación de xornada); complementos en razón á calidade ou cantidade de traballo realizados (bonus, plus de actividade, asistencia e puntualidade); complementos de residencia (traballadores que prestan os seus servizos en Ceuta e Melilla e nas provincias insulares); complemento por festivos e sábados ou domingos.

Situación e resultados da empresa

Primas de produtividade empresarial (toman como base a produtividade global da empresa); participación en beneficios ou resultados; participación no capital da empresa (plans de compra de accións aos empregados, transferencia de accións, plans de opcións sobre accións); bonus.



Gratificacións extraordinarias

Están reguladas polo artigo 31 do Estatuto dos Traballadores.

O traballador ten dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano, unha delas con ocasión das festas de Nadal e a outra no mes que se fixe por convenio colectivo ou por acordo entre o empresario e os representantes legais dos traballadores. Igualmente, fixarase por convenio colectivo a contía de tales gratificacións.

É recomendable o aboamento das pagas extraordinarias mediante o seu rateo mensual, o cal está condicionado a que fose previsto expresamente en convenio colectivo; aínda que se o convenio non o prohíbe expresamente, o empresario queda liberado da obriga mediante o pagamento rateado.

As pagas extraordinarias teñen natureza salarial, polo que deben computarse para calcular a indemnización por despedimento e os salarios de tramitación, deben incluírse na base de cotización, débese documentar a súa paga.



8.2 Determinación da contía

SMI-Salario Mínimo Interprofesional

É a retribución mínima fixada anualmente polo Goberno. Garante un soldo mínimo irredutible para retribuír a prestación de servizos na relación laboral. O SMI é inembargable.

É ilícito traballar por conta doutro por debaixo do salario mínimo interprofesional.

IPREM-Indicador Público de Renda de Efectos Múltiples

O IPREM está regulado polo Real Decreto Legislativo 3/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do imposto sobre a renda das persoas físicas.

Créase para que sexa utilizado como referencia do nivel de renda para:

- Determinar a contía de determinadas prestacións.
- Determinar o acceso a determinadas prestacións, beneficios ou servizos públicos.
- Substituír ao SMI nas normas vixentes a 1-7-2004, modificando a súa referencia polo IPREM, salvo nos supostos que expresamente continúan vinculados ao SMI.

Salario segundo convenio colectivo

Está regulado polos artigos 3 e 82.3 do Estatuto dos Traballadores

O salario recollido en convenio colectivo é a retribución mínima que debe percibir un traballador segundo a súa categoría profesional que preste os seus servizos nunha empresa que se acolle ao devandito convenio.

Condición máis beneficiosa

Este concepto está regulado polos artigos 3.1 e 26.3 do Estatuto dos Traballadores.

O empresario concede expresa ou tacitamente un tratamento máis favorable a un traballador que o recoñecido de forma legal ou convencional.

Unha vez que o empresario concede a devandita condición, debe ser respectada e o empresario non pode modificala ou suprimila unilateralmente.

Principios de igualdade e non discriminación

Este concepto está regulado polos artigos 17.1 e 28 do Estatuto dos Traballadores

- O empresario está obrigado a pagar pola prestación dun traballo de igual valor a mesma retribución, satisfeita directa ou indirectamente, e calquera que sexa a natureza desta, salarial ou extrasalarial, sen que poida producirse discriminación ningunha por razón de sexo en ningún dos elementos ou condicións daquela.
- Entenderanse nulos e sen efecto os preceptos regulamentarios, as cláusulas dos convenios colectivos, os pactos individuais e as decisións unilaterais do empresario que conteñan discriminacións directas ou indirectas desfavorables por razón de idade ou minusvalía ou favorables ou adversas no emprego, así como en materia de retribu-



cións, xornada e demais condicións de traballo por circunstancias de sexo, orixe, incluído o racial ou étnico, estado civil, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, adhesión ou non a sindicatos e aos seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa e lingua dentro do Estado español.

Absorción e compensación

Estes conceptos están regulados polo artigo 26.5 do Estatuto dos Traballadores

É unha técnica que neutraliza os incrementos salariais que se produzan, ben porque se aprobe un novo salario mínimo interprofesional, ben porque se estableza por convenio colectivo. Así, se o traballador percibe en conxunto e cómputo anual unha cantidade maior, a suba salarial quedará compensada e absorbida, e o empresario non deberá aumentar o salario do traballador.



8.3 Liquidación e pagamento

Este procedemento está regulado polo artigo 29 do Estatuto dos Traballadores

A liquidación e o pagamento do salario faranse puntual e documentalmente na data e lugar convidos ou conforme aos usos e costumes. O período de tempo a que se refire o aboamento das retribucións periódicas e regulares non poderá exceder dun mes.

Recibos de salario ou nómina

A documentación do salario realizarase mediante a entrega ao traballador dun recibo individual e xustificativo do pagamento deste.

O recibo de salarios axustarase ao modelo que aprobe o Ministerio de Traballo salvo que por convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estableza outro modelo que conteña coa debida claridade e separación, as diferentes percepcións do traballador, así como as deducións que legalmente procedan.

Anticipos

O traballador e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pagamento, anticipos a conta do traballo xa realizado.

Demora

O interese por demora no pagamento do salario será o dez por cento do debido.

Forma de pagamento

O salario, así como o pagamento delegado das prestacións da Seguridade Social, poderá efectualo o empresario en moeda de curso legal ou mediante talón ou outra modalidade de pagamento similar a través de entidades de crédito, logo de informe ao comité de empresa ou delegados de persoal.

O non pagamento e atrasos reiterados no pagamento do salario é unha infracción moi grave que está castigada con multa que pode ir de 6.251 a 187.515 €; non consignar na nómina as cantidades realmente aboadas é unha infracción grave castigada con multa de 626 a 6.250 €; non entregar ao traballador puntualmente as nóminas ou utilizar sen previa autorización recibos de salarios distintos dos oficiais e non conservar durante 4 anos as nóminas son infraccións leves castigadas con multas de 60 a 625 €.



9. Anexos





9. Anexos

9.1 Normativa en materia de prevención de riscos laborais

9.1.1 Normativa de carácter xeral

- Lei 25/2009, do 22 de decembro, de modificación de diversas leis para a súa adaptación á Lei sobre o libre acceso ás actividades de servizos e o seu exercicio.
- Lei 31/2006, do 18 de outubro, sobre implicación dos traballadores nas sociedades anónimas e cooperativas europeas.
- Real Decreto, 171/2004, do 30 de xaneiro, polo que se desenvolve o artigo 24 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, en materia de coordinación de actividades empresariais.
- Lei 54/2003, do 12 de decembro, de reforma do marco normativo da prevención de riscos laborais.
- RD lexislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre infraccións e sancións na orde social.
- Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

a. Servizos de prevención

- Real decreto. 337/2010, do 19 de marzo, polo que se modifican o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención; o Real Decreto 1109/2007, do 24 de agosto, polo que se desenvolve a Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontrata.
- Resolución do 30 de xuño de 2009, da Secretaría de Estado da Seguridade Social, pola que se establecen os criterios e prioridades a aplicar polas M.A.T.E.P.S.S na planificación das súas actividades preventivas para o ano 2009, en desenvolvemento do disposto na Orde TAS/3623/2006, do 28 de novembro, pola que se regulan as actividades preventivas no ámbito da Seguridade Social e o financiamento da Fundación para a Prevención de Riscos Laborais.
- RD 298/2009, do 6 de marzo, polo que se modifica o Real Decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, en relación coa aplicación de medidas para promover a mellora da seguridade e da saúde no traballo da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación
- Resolución do 26 de agosto de 2008, da Dirección Xeral de Traballo pola que se rexistra e publica o I Convenio colectivo nacional dos servizos de prevención alleos.
- Resolución do 31 de xullo de 2008, da Secretaría de Estado da Seguridade Social pola que se determinan as actividades preventivas a realizar polas MATEPSS durante o ano



2008, en desenvolvemento do disposto na Orde TAS/3623/2006, do 28 de novembro, pola que se regulan as actividades preventivas no ámbito da Seguridade Social e o financiamento da Fundación para a PRL.

- RD 1765/2007, do 28 de decembro, polo que se modifica o Regulamento sobre colaboración das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto 1993/1995, do 7 de decembro.
- Resolución do 2 de abril de 2007, da Secretaría de Estado da Seguridade Social, pola que se determinan as actividades preventivas a realizar polas MATEPSS durante o ano 2007, en desenvolvemento da Orde TAS/3623/2006, do 28 de novembro, pola que se regulan as actividades preventivas no ámbito da Seguridade Social e o financiamento da Fundación para a PRL.
- Resolución do 29 de decembro de 2006, da Secretaría de Estado da Seguridade Social, pola que se establecen os criterios a seguir para a incorporación das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social ao Sistema de Información Contable da Seguridade Social.
- Orde TAS/3623/2006, do 28 de novembro, pola que se regulan as actividades preventivas no ámbito da Seguridade Social e o financiamento da Fundación para a Prevención de Riscos Laborais.
- Orde TAS/2383/2006, do 14 de xullo, pola que se modifica a Orde TAS/1974/2005, do 15 de xuño, pola que se crea o Consello Tripartito para o seguimento das actividades a desenvolver polas mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social en materia de prevención de riscos laborais no ámbito da Seguridade Social.
- RD 604/2006, do 19 de maio, polo que se modifican o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, e o Real Decreto 1627/1997, do 24 de outubro, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción.
- Orde TAS/4053/2005, do 27 de decembro, pola que se determinan as actuacións a desenvolver polas mutuas para a súa adecuación ao Real Decreto 688/2005, do 10 de xuño, polo que se regula o réxime de funcionamento das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social como servizo de prevención alleo.
- Orde TAS/1974/2005, de 15 de xuño, pola que se crea o Consello Tripartito para o seguimento das actividades a desenvolver polas mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social en materia de prevención de riscos laborais no ámbito da Seguridade Social.
- RD 688/2005, do 10 de xuño, polo que se regula o réxime de funcionamento das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade Social como servizo de prevención alleo.
- RD 780/1998, do 30 de abril, polo que se modifica o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención.

- Orde DE 27 de xuño de 1997 pola que se desenvolve o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro.
- RD 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención.

b. Lugares de traballo

- Orde TAS/2947/2007 do 8 de outubro de 2007, pola que se establece a subministración ás empresas de caixas de primeiros auxilios con material de primeiros auxilios en caso de accidente de traballo, como parte da acción protectora do sistema da Seguridade Social.
- RD 486/1997, do 14 de abril, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nos lugares de traballo.
- RD 556/1989, do 19 de maio, polo que se arbitran medidas mínimas sobre accesibilidade nos edificios.

c. Sinalización

- Real Decreto 485/1997, 14 de abril, sobre disposicións mínimas en materia de sinalización de seguridade e saúde no traballo.

d. Accidentes de traballo

- Resolución do 26 de novembro de 2002, da Subsecretaría, pola que se regula a utilización do Sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Traballo (Delt@) que posibilita a transmisión por procedemento electrónico dos novos modelos para a notificación de accidentes de traballo, aprobados pola Orde TAS/2926/2002, do 19 de novembro.
- Orde TAS/2926/2002, do 19 de novembro, pola que se establecen novos modelos para a notificación dos accidentes de traballo e se posibilita a súa transmisión por procedemento electrónico.
- Orde de 16 de decembro de 1987 pola que se establecen modelos para notificación de accidentes e ditan instrucións para a súa cobertura e tramitación.

e. Equipos de protección individual

- Real Decreto 773/1997, do 30 de maio, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas á utilización polos traballadores de equipos de protección individual.
- Orde de 20 de febreiro de 1997 pola que se modifica o anexo do Real decreto 159/1995, do 3 de febreiro, que modificou á súa vez o Real decreto 1407/1992, do 20 de novembro, relativo ás condicións para a comercialización e libre circulación intracomunitaria dos equipos de protección individual.
- Resolución do 25 de abril de 1996, da Dirección Xeral de Calidade e Seguridade Industrial, pola que se publica, a título informativo, información complementaria establecida polo Real decreto 1407/1992, do 20 de novembro, polo que se regulan as condicións para a comercialización e libre circulación intracomunitaria dos equipos de protección individual.



- Real decreto 159/1995, do 3 de febreiro, polo que se modifica o Real decreto 1407/1992, do 20 de novembro, polo que se regulan as condicións para a comercialización e libre circulación intracomunitaria dos equipos de protección individual.
- Orde do 16 de maio de 1994 pola que se modifica o período transitorio establecido no Real decreto 1407/1992, do 20 de novembro, polo que se regulan as condicións para a comercialización e libre circulación intracomunitaria dos equipos de protección individual.
- Real decreto 1407/1992, do 20 de novembro, polo que se regulan as condicións para a comercialización e libre circulación intracomunitaria dos equipos de protección individual.

f. Enfermidades profesionais

- Orde TAS/1/2007, do 2 de xaneiro, pola que se establece o modelo de parte de enfermidade profesional, se ditan normas para a súa elaboración e transmisión e se crea o correspondente ficheiro de datos persoais.
- Real decreto 1299/2006, do 10 de novembro, polo que se aproba o cadro de enfermidades profesionais no sistema da Seguridade Social e se establecen criterios para a súa notificación e rexistro.

9.1.2. Textos legais específicos

a. Ergonomía e Psicosocioloxía

a.1 Ergonomía ambiental:

- Real decreto 1027/2007, do 20 de xullo, polo que se aproba o Regulamento de Instalacións Térmicas nos Edificios.
- Real decreto 1218/2002, do 22 de novembro, polo que se modifica o Real decreto 1751/1998, do 31 de xullo, polo que se aprobou o Regulamento de instalacións térmicas nos Edificios e as súas instrucións técnicas complementarias (ITE) e se crea a Comisión Asesora para as Instalacións Térmicas dos Edificios.
- Real decreto 1751/1998, do 31 de xullo, polo que se aproba o Regulamento de instalacións térmicas nos edificios (RITE) e as súas instrucións técnicas complementarias (ITE) e se crea a Comisión Asesora para as Instalacións Térmicas dos Edificios.
- Anexo III: Condicións ambientais nos lugares de traballo (Real decreto 486/1997).
- Anexo IV: Iluminación dos lugares de traballo (Real decreto 486/1997).

a.2 Pantalla de visualización de datos:

- Real decreto 488/1997, do 14 de abril, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas ao traballo con equipos que inclúen pantallas de visualización.



a.3 Transtornos musculoesqueléticos:

- Real decreto 487/1997, do 14 de abril, sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde relativas á manipulación manual de cargas que entrañe riscos, en particular dorsolumbares, para os traballadores.

b. Formación

- Real decreto 277/2003, do 7 de marzo, polo que se establece o currículo do ciclo formativo de grao superior correspondente ao título de Técnico Superior en Prevención de Riscos Profesionais.
- Real decreto 1161/2001, do 26 de outubro, polo que se establece o título de Técnico superior en Prevención de Riscos Profesionais e as correspondentes ensinanzas mínimas.
- Real decreto 949/1997, do 20 de xuño, polo que se establece o certificado de profesionalidade da ocupación de prevencionista de riscos laborais.
- Real decreto 797/1995 do 19 de maio, polo que se establecen directrices sobre os certificados de profesionalidade e os correspondentes contidos mínimos de formación profesional ocupacional.

c. Hixiene

c.1 Contaminantes químicos:

- Real decreto 396/2006, do 31 de marzo, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde aplicables aos traballos con risco de exposición ao amianto.
- Real decreto 349/2003, do 21 de marzo, polo que se modifica o Real decreto 665/1997, do 12 de maio, sobre a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos durante o traballo, e polo que se amplía o seu ámbito de aplicación aos axentes mutáxenos.
- Orde de 7 de decembro de 2001 pola que se modifica o anexo I do Real decreto 1406/1989, do 10 de novembro, polo que se impoñen limitacións á comercialización e ao uso de certas substancias e preparados perigosos.
- Real decreto 374/2001, de 6 de abril sobre a protección da saúde e seguridade dos traballadores contra os riscos relacionados cos axentes químicos durante o traballo.
- Real decreto 1124/2000, do 16 de xuño, polo que se modifica o Real decreto 665/1997, do 12 de maio, sobre a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos durante o traballo.
- Real decreto 665/1997, do 12 de maio, sobre a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes canceríxenos durante o traballo.
- Real decreto 108/1991, da 1 de febreiro de 1991, sobre prevención e redución da contaminación do medio producida polo amianto.



c.2 Axentes Físicos:

- Real decreto 330/2009, do 13 de marzo, polo que se modifica o Real decreto 1311/2005, do 4 de novembro, sobre a protección da saúde e a seguridade dos traballadores fronte aos riscos derivados ou que poidan derivarse da exposición a vibracións mecánicas.
- Real decreto 1371/2007, do 19 de outubro, polo que se aproba o documento básico “ DB-HR Protección fronte ao ruído” do Código técnico da edificación e modifícase o Real decreto 314/2006, do 17 de marzo, polo que se aproba o Código técnico da edificación.
- Real decreto 286/2006, do 10 de marzo, sobre a protección da saúde e a seguridade dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición ao ruído.
- Real decreto 229/2006, do 24 de febreiro, sobre o control de fontes radioactivas encapsuladas de alta actividade e fontes orfas.
- Real decreto 1311/2005, do 4 de novembro, sobre a protección da saúde e a seguridade dos traballadores fronte aos riscos derivados ou que poidan derivarse da exposición a vibracións mecánicas.
- Instrución IS-08, do 27 de xullo de 2005, do Consello de Seguridade Nuclear, sobre os criterios aplicados polo Consello de Seguridade Nuclear para esixir, aos titulares das instalacións nucleares e radioactivas, o asesoramento específico en protección radiolóxica.
- Instrución número IS-06, do 9 de abril de 2003, do Consello de Seguridade Nuclear, pola que se definen os programas de formación en materia de protección radiolóxica básico e específico regulados no Real decreto 413/1997, do 21 de marzo, no ámbito das instalacións nucleares e instalacións radioactivas do ciclo do combustible.
- Real decreto 1066/2001, do 28 de setembro, polo que se aproba o Regulamento que establece condicións de protección do dominio público radioelétrico, restricións ás emisións radioelétricas e medidas de protección sanitaria fronte a emisións radioelétricas.
- Real decreto 815/2001, do 13 de xullo, sobre xustificación do uso das radiacións ionizantes para a protección radiolóxica das persoas con ocasión de exposicións médicas.
- Real decreto 783/2001, do 6 de xullo, polo que se aproba o Regulamento sobre protección sanitaria contra radiacións ionizantes.
- Instrución número IS-01, do 31 de maio de 2001, do Consello de Seguridade Nuclear, pola que se define o formato e contido do documento individual de seguimento radiolóxico (carné radiolóxico) regulado no Real decreto 413/1997.
- Resolución do 16 de xullo de 1997, que constitúe o Rexistro de Empresas Externas regulado no Real decreto 413/1997, do 21 de marzo de 1997, de protección operacional dos traballadores externos.
- Real decreto 413/1997, do 21 de marzo, sobre protección operacional dos traballadores externos con risco de exposición a radiacións ionizantes por intervención en zona controlada.



c.3 Axentes Biolóxicos:

- Real decreto 865/2003, do 4 de xullo, polo que se establecen os criterios hixiénico-sanitarios para a prevención e control da lexielose.
- Orde de 25 de marzo de 1998 pola que se adapta en función do progreso técnico o Real decreto 664/1997, do 12 de maio, sobre a protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo.
- Real decreto 664/1997, do 12 de maio, de protección dos traballadores contra os riscos relacionados coa exposición a axentes biolóxicos durante o traballo.

d. Medicina

- Real decreto 1497/1999, do 24 de setembro, polo que se regula un procedemento excepcional de acceso ao título de Médico Especialista.

e. Seguridade no traballo

e.1 Equipos a presión:

- Real decreto 2060/2008, do 12 de decembro, polo que se aproba o Regulamento de equipos a presión e as súas instrucións técnicas complementarias.
- Real decreto 366/2005, do 8 de abril, polo que se aproba a Instrución técnica complementaria MIE AP-18 do Regulamento de aparatos a presión, referente a instalacións de carga e inspección de botellas de equipos respiratorios autónomos para actividades subacuáticas e traballos de superficie.
- Orde CTE/2723/2002, do 28 de outubro, pola que se modifica o anexo IV do Real decreto 222/2001, do 2 de marzo, polo que se ditan as disposicións de aplicación da Directiva 1999/36/CE, do Consello, do 29 de abril, relativa a equipos a presión portables.
- Orde de 5 de xuño de 2000 pola que se modifica a ITC MIE-AP7 do Regulamento de aparatos a presión sobre botellas e botellóns de gases comprimidos, licuados e disoltos a presión.
- Real decreto 769/1999, do 7 de maio de 1999, que dita as disposicións de aplicación da Directiva do Parlamento Europeo e do Consello, 97/23/CE, relativa aos equipos de presión e modifica o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril de 1979, que aprobou o Regulamento de aparatos a presión.
- Orde de 10 de marzo de 1998 pola que se modifica a ITC MIE-AP5 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Real decreto 2549/1994, do 29 de decembro de 1994, polo que se modifica a I.T.C. MIE-AP3, que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Real decreto 2486/1994, do 23 de decembro de 1994, polo que se modifica o Real decreto 1495/1991, de 11-10-1991, de aplicación da Directiva 87/404/CEE, sobre recipientes a presión simples.





- Real decreto 1495/1991, do 11 de outubro. Disposicións de aplicación da Directiva do Consello das Comunidades Europeas 87/404/CEE, sobre recipientes a presión simples.
- Real decreto 1504/1990, do 23 de novembro de 1990, polo que se modifica o Regulamento de aparatos a presión aprobado polo Real decreto 1244/1979, do 4 de abril.
- Orde de 15 do novembro de 1989 pola que se modifica a ITC MIE-AP5 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde de 11 do outubro de 1988 pola que se aproba a ITC MIE-AP13 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde de 11 do outubro de 1988 pola que se aproba a ITC MIE-AP16 que complementa ao Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión. BOE núm. 254 do 22 de outubro
- Orde de 28 do xuño de 1988 pola que se aproba a ITC MIE-AP17 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril.
- Orde de 22 do abril de 1988 pola que se aproba a ITC MIE-AP15 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril.
- Orde de 3 do xullo de 1987 pola que se modifica o ITC MIE-AP7 referente a botellas e botellóns para gases comprimidos, licuados e disoltos a presión que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril.
- Orde de 5 do xuño de 1987 pola que se aproba a modificación da ITC MIE-AP10 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril.
- Orde de 13 do xuño de 1985 pola que se modifica a ITC MIE-AP7 referente a botellas e botellóns para gases comprimidos, licuados e disoltos a presión que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril.
- Orde de 31 do maio de 1985 pola que se aproba a ITC MIE-AP11 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde de 31 do maio de 1985 pola que se aproba a ITC MIE-AP14 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril.
- Orde do 31 de maio de 1985 pola que se modifica a ITC MIE-AP5 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde do 31 de maio de 1985 pola que se aproba o ITC MIE-AP12 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde do 28 de marzo de 1985 que modifica a Instrución técnica complementaria MIE-AP1 referente a caldeiras, economizadores, prequentadores de auga, sobrequentadores e requentadores de vapor.
- Orde do 28 de marzo de 1985 pola que se modifica a ITC MIE-AP7 referente a botellas e botellóns para gases comprimidos, licuados e disoltos a presión que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril.
- Orde do 7 de novembro de 1983 pola que se aproba a ITC MIE-AP10 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.

- Orde do 26 de outubro de 1983 pola que se modifica a ITC MIE-AP5 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde do 11 de xullo de 1983 pola que se modifica a ITC MIE-AP7 referente a botellas e botellóns para gases comprimidos, licuados e disoltos a presión que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril.
- Orde do 11 de xullo de 1983 pola que se modifica a ITC MIE-AP6 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde do 1 de Setembro de 1982 pola que se aproba a ITC MIE-AP7 referente a botellas e botellóns para gases comprimidos, licuados e disoltos a presión que complementa o RD 1244/1979, do 4 de Abril.
- Orde do 30 de agosto de 1982 pola que se aproba a ITC MIE-AP6 que complementa o RD 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde do 31 de maio de 1982 pola que se aproba a ITC MIE-AP5 que complementa o RD 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde do 27 de Abril de 1982 pola que se aproba a I.T.C. MIE-AP8 que complementa o RD 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde do 25 de xaneiro de 1982 pola que se aproba a Instrución técnica complementaria MIE-AP3 referente a xeradores de aerosois.
- RD 507/1982, do 15 de xaneiro de 1982 polo que se modifica o Regulamento de aparatos a presión aprobado polo Real decreto 1244/1979, do 4 de abril de 1979.
- Orde do 21 de abril de 1981 pola que se aproba a ITC MIE-AP4 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde do 17 de marzo de 1981 pola que se aproba a I.T.C. MIE-AP1 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Orde do 6 de outubro de 1980 pola que se aproba a I.T.C. MIE-AP2 que complementa o Real decreto 1244/1979, do 4 de abril. Regulamento de aparatos a presión.
- Real decreto 1244/1979, do 4 de Abril de 1979, polo que se aproba o Regulamento de aparatos a presión.

e.2 Atmosferas explosivas

- Real decreto 681/2003, do 12 de xuño, sobre a protección da saúde e a seguridade dos traballadores expostos aos riscos derivados de atmosferas explosivas no lugar de traballo.
- Real decreto 400/1996, do 1 de marzo, polo que se dita as disposicións de aplicación da Directiva do Parlamento Europeo e do Consello 94/9/CE, relativa aos aparatos e sistemas de protección para uso en atmosferas potencialmente explosivas.

e.3. Construción:

- Resolución do 19 de febreiro de 2008, da Dirección Xeral de Traballo, do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais pola que se corríxen erros da 1 de agosto de 2007, pola que se rexistra e publica o IV Convenio colectivo xeral do sector da construción.



- Real decreto 1109/2007, do 24 de agosto, polo que se desenvolve a Lei 32/2006, do 18 de outubro, reguladora da subcontratación no Sector da Construción.
- Lei 32/2006 reguladora da subcontratación no Sector da Construción.
- Real decreto 604/2006, do 19 de maio, polo que se modifican o Real decreto 39/1997, do 17 de xaneiro, polo que se aproba o Regulamento dos servizos de prevención, e o Real decreto 1627/1997, do 24 de outubro, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción.
- Real decreto 314/2006, do 17 de marzo, polo que se aproba o Código técnico da edificación.
- Real decreto 2177/2004, do 12 de novembro, polo que se modifica o Real decreto 1215/1997, do 18 de xullo, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde para a utilización polos traballadores dos equipos de traballo, en materia de traballos temporais en altura.
- Lei 38/1999, do 5 de novembro, de ordenación da edificación.
- Resolución do 8 de abril de 1999, da Secretaría de Estado de Augas e Costas, sobre delegación de facultades en materia de seguridade e saúde nas obras de construción.
- Real decreto 1627/1997, do 24 de outubro, polo que se establecen disposicións mínimas de seguridade e saúde nas obras de construción.

e.4. Riscos eléctricos:

- Real decreto 223/2008, do 15 de febreiro, do Ministerio de Industria, Turismo e Comercio polo que se aproban o Regulamento sobre condicións técnicas e garantías de seguridade en liñas eléctricas de alta tensión e as súas instrucións técnicas complementarias ITC-lat 01 a 09.
- Real decreto 842/2002, do 2 de agosto, polo que se aproba o Regulamento electro-técnico para baixa tensión.
- Real decreto 614/2001, do 8 de xuño, sobre disposicións mínimas para a protección da saúde e seguridade dos traballadores fronte ao risco eléctrico.
- Real decreto 3275/1982, do 12 de novembro, sobre condicións técnicas e garantías de seguridade en centrais eléctricas, subestacións e centros de transformación.

e.5 Equipos de traballo:

- Real decreto 1644/2008, do 10 de outubro, do Ministerio da Presidencia polo que se establecen as normas para a comercialización e posta en servizo das máquinas.
- Real decreto 57/2005, do 21 de xaneiro, polo que se establecen prescricións para o incremento da seguridade do parque de ascensores existente.
- Real decreto 2177/2004, do 12 de novembro, polo que se modifica o Real decreto 1215/1997, do 18 de xullo, polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde para a utilización polos traballadores dos equipos de traballo, en materia de traballos temporais en altura.



- Real decreto 836/2003, do 27 de xuño, polo que se aproba unha nova Instrución técnica complementaria «MIE-AEM-2» do Regulamento de aparatos de elevación e manutención, referente a grúas torre para obras ou outras aplicacións.
- Real decreto 837/2003, do 27 de xuño, polo que se aproba o novo texto modificado e refundido da Instrución técnica complementaria «MIE-AEM-4» do Regulamento de aparatos de elevación e manutención, referente a grúas móbiles autopulsadas.
- Resolución do 10 de setembro de 1998, que desenvolve o Regulamento de aparatos de elevación e manutención aprobado por Real decreto 2291/1985, do 8 de novembro. BOE núm. 230 de 25 setembro.
- Real decreto 1314/1997, do 1 de agosto, polo que se ditan as disposicións de aplicación da Directiva do Parlamento Europeo e do Consello 95/16/CE, sobre ascensores.
- Real decreto 1215/1997, do 18 de xullo polo que se establecen as disposicións mínimas de seguridade e saúde para a utilización polos traballadores dos equipos de traballo.
- Resolución do 3 de abril de 1997 que complementa a Orde do 23 de setembro de 1987, que aproba a Instrución técnica complementaria MIE-AEM 1 do Regulamento de aparatos de elevación e manutención, referente a normas de seguridade para construción e instalación de ascensores electromecánicos.
- Resolución do 24 de xullo de 1996; actualiza a Orde do 23 de setembro de 1987, que aproba a Instrución técnica complementaria MIE-AEM 1 do Regulamento de aparatos de elevación e manutención, referente a normas de seguridade para construción e instalación de ascensores electromecánicos.
- Real decreto 400/1996, do 1 de marzo, polo que se dita as disposicións de aplicación da Directiva do Parlamento Europeo e do Consello 94/9/CE, relativa aos aparatos e sistemas de protección para uso en atmosferas potencialmente explosivas.
- Real decreto 56/1995, do 20 de xaneiro, polo que se modifica o Real decreto 1435/1992, do 27 de novembro, relativo ás disposicións de aplicación da Directiva do Consello 89/392/CEE, sobre máquinas.
- Real decreto 1435/1992, do 27 de novembro, polo que se ditan as disposicións de aplicación da directiva do consello 89/392/CEE, relativa á aproximación das lexislacións dos estados membros sobre máquinas.
- Resolución do 27 de abril de 1992 que complementa a Orde do 23 de setembro de 1987, que aproba a Instrución técnica complementaria MIE-AEM 1 do Regulamento de aparatos de avaliación e manutención, referente a normas de seguridade para construción e instalación de ascensores electromecánicos.
- Orde do 12 de setembro de 1991 que modifica a Orde do 23 de setembro de 1987, que aproba a Instrución técnica complementaria MIE-AEM 1 do Regulamento de aparatos de elevación e manutención, referente a normas de seguridade para construción e instalación de ascensores electromecánicos.
- Orde do 16 de abril de 1990 que modifica a Orde do 28 de xuño de 1988, que aproba a instrución técnica complementaria MIE-AEM 2 do Regulamento de aparatos de elevación e manutención, referente a grúas torre desmontables para obra.

- Orde do 26 maio de 1989, pola que se aproba a Instrución técnica complementaria MIE-AEM 3 do Regulamento de aparatos de elevación e manutención, referente a carretas automotoras de manutención.
- Orde do 11 de outubro de 1988 que modifica a Orde do 23 de setembro de 1987, que aproba a Instrución técnica complementaria MIE-AEM 1 do Regulamento de aparatos de elevación e manutención, referente a normas de seguridade para construción e instalación de ascensores electromecánicos.
- Orde do 28 xuño de 1988, pola que se aproba a Instrución técnica complementaria MIE-AEM-2 do Regulamento de aparatos de elevación e manutención, referente a grúas torre desmontables para obra.
- Orde do 23 de setembro de 1987, pola que se aproba a Instrución técnica complementaria MIE-AEM 1 do Regulamento de aparatos de elevación e Manutención, referente a normas de seguridade para construción e instalación de ascensores electromecánicos.
- Real decreto 2291/1985, de 8 novembro, que aproba o Regulamento de aparatos de elevación e manutención.

e.6 Incendios, emerxencias e evacuación:

- Real decreto 1468/2008, do 5 de setembro, polo que se modifica o Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, polo que se aproba a norma básica de autoprotección dos centros, establecementos e dependencias dedicadas a actividades que poidan dar orixe a situacións de emerxencia.
- Real decreto 393/2007, do 23 de marzo, polo que se aproba a Norma básica de autoprotección dos centros, establecementos e dependencias dedicados a actividades que poidan dar orixe a situacións de emerxencia.
- Real decreto 314/2006, do 17 de marzo, polo que se aproba o Código técnico da edificación.
- Real decreto 312/2005, do 18 de marzo, polo que se aproba a clasificación dos produtos de construción e dos elementos construtivos en función das súas propiedades de reacción e de resistencia fronte ao lume.
- Real decreto 2267/2004, do 3 de decembro, polo que se aproba o Regulamento de seguridade contra incendios nos establecementos industriais.
- Real decreto 2177/1996, do 4 de outubro de 1996, polo que se aproba a Norma básica de edificación "NBE-CPI/96".
- Real decreto 1942/1993, do 5 de novembro, polo que se aproba o Regulamento de instalacións de protección contra incendios.
- Lei 2/1985, do 21 de xaneiro. Protección civil. Normas reguladoras
- Orde do 13 de novembro de 1984 sobre evacuación de centros docentes de educación xeral básica, bacharelato e formación profesional.
- Real decreto 2816/1982, do 27 de agosto, polo que se aproba o Regulamento xeral de policía de espectáculos públicos e actividades recreativas.



- Circular do 10 de abril de 1980, da Dirección Xeral de Empresas e Actividades Turísticas, aclaratoria sobre prevención de incendios en establecementos turísticos.
- Orde do 24 de outubro de 1979, sobre protección anti-incendios nos establecementos sanitarios.
- Orde do 25 de setembro de 1979 sobre prevención de incendios en establecementos turísticos.

e.7 Transporte de mercadorías perigosas:

- Real decreto 551/2006, do 5 de maio, polo que se regulan as operacións de transporte de mercadorías perigosas por estrada en territorio español.
- Real decreto 412/2001, do 20 de abril, polo que se regulan diversos aspectos relacionados co transporte de mercadorías perigosas por ferrocarril.

e.8. Accidentes graves:

- Orde PRE/252/2006, do 6 de febreiro, pola que se actualiza a Instrución técnica complementaria núm. 10, sobre prevención de accidentes graves, do Regulamento de explosivos.
- Real decreto 948/2005, do 29 de xullo, polo que se modifica o Real decreto 1254/1999, do 16 de xullo, polo que se aproban medidas de control dos riscos inherentes aos accidentes graves nos que interveñan substancias perigosas.
- Real decreto 119/2005, do 4 de febreiro, polo que se modifica o Real decreto 1254/1999, do 16 de xullo, polo que se aproban medidas de control dos riscos inherentes aos accidentes graves nos que interveñan substancias perigosas.
- Real decreto 1196/2003, do 19 de setembro, polo que se aproba a Directriz básica de protección civil para o control e planificación ante o risco de accidentes graves nos que interveñen substancias perigosas.
- Real decreto 1254/1999, do 16 de xullo, polo que se aproban as medidas de control dos riscos inherentes aos accidentes graves nos que interveñan substancias perigosas.



9.2 Modelo de carta de despedimento con recoñecemento da improcedencia

Modelo de carta de despedimento con recoñecemento da improcedencia e posta a disposición da indemnización

Lugar e data

Datos do traballador

Moi señor/a meu/miña:

Ve en coñecemento desta empresa en data _____ a comisión por vostede dunha conduta, que máis abaixo se describirá detalladamente, que a obriga a tomar unha medida disciplinaria.

En efecto, quedou acreditado que realizou vostede a seguinte conduta, a cal constitúe un incumprimento contractual culpable:

Procédese ao relato de feitos que xustifican a medida disciplinaria.

A indicada conduta é constitutiva dun incumprimento grave e culpable pola súa parte das obrigas que, presididas sempre pola boa fe, ten para con esta empresa, de acordo co que prevé o artigo 54 do Estatuto dos Traballadores do 24 de marzo de 1995.

Vistos, polo tanto, a indicada conduta acreditada, as súas datas de coñecemento por esta empresa e de comisión e os preceptos mencionados, esta empresa tomou a decisión de sancionalo a vostede co DESPEDIMENTO DISCIPLINARIO, que terá efectos a partir do día _____, incluído, data a partir da cal deberá absterse vostede de vir a esta empresa para prestar os seus servizos laborais, ao quedar desde esta extinguido o contrato de traballo que o unía a vostede a esta empresa, tal e como se establece no artigo 49.1.k) do precitado Estatuto de 1995.

Con independencia do anterior, esta empresa, por aplicación do que establece o art. 56.2 do Estatuto dos Traballadores segundo redacción dada pola lei 45/2002, vén recoñecer de forma expresa a IMPROCEDENCIA DO DESPEDIMENTO procedendo ao pagamento da indemnización de 45 días por ano de servizo que ascende á cantidade de _____.

Comunicámoslle que a indemnización se encontra á súa disposición no centro de traballo. Se se nega a recibila informámolo de que no prazo de 48 horas procederemos ao ingreso desta no Decanato dos Xulgados do Social desta localidade.

En tanto a esta empresa non lle consta que sexa vostede afiliado a un concreto sindicato, non se deu audiencia aos representantes destes legalmente acreditados ante ela, ao ser innecesario tal trámite, como se infire do disposto no artigo 55.1 do Estatuto dos Traballadores citado.

Recibín do traballador

O traballador non quere asinar a recepción da carta de despedimento disciplinario, polo que, por rogo da empresa, asinan, en calidade de testemuñas diso: (en caso de que o traballador se negue a asinar a notificación)



9.3 Modelo de consignación da indemnización por despedimento

MODELO DE CONSIGNACIÓN DA INDEMNIZACIÓN POR DESPEDIMENTO NO XULGADO DO SOCIAL

AO XULGADO DO SOCIAL

Referencia. - Expediente de consignación ex. 56.2 E.T.

D. _____, con D.N.I. _____, en nome e representación da empresa _____, con domicilio en C/ _____, núm. _____, CP _____, cidade.

EXPÓN:

Primeiro. - Que con data _____, despediu o traballador da empresa que figura no encabezamento, D. _____, con domicilio na rúa _____, núm. _____, CP _____, Cidade, provisto de DNI núm. _____.

Segundo. - Que en data _____, recoñeceu a improcedencia do despedimento deste, ofrecéndolle a indemnización de _____ euros, que lle corresponde conforme ao disposto no art. 56.2 E.TT., o que se lle comunicou a través da carta de despedimento que se acompaña. O traballador non recolleu ningunha das cantidades que se puxeron á súa disposición.

Terceiro. - Conforme ao artigo citado ingresouse na conta de consignacións deste Xulgado, depositándoa a disposición do traballador para os efectos de non percibir salarios de tramitación, dentro do prazo legal establecido, o que se lle comunicou ao traballador.

Cuarto. - Se existise algún erro material no cálculo da indemnización exposta anteriormente, esta parte estaría disposta a emendalo.

Por todo o exposto, SOLICITA téñaselle por presentado este escrito sobre CONSIGNACIÓN XUDICIAL derivado do art. 56 E.T., comunicándoo ao traballador para os efectos que sinala o artigo citado.

Lugar, data e firma

Achégase ao presente escrito a seguinte documentación:

- Carta de despedimento, onde se recoñece a improcedencia e se pon a disposición do traballador a indemnización por despedimento.
- Resgardo da consignación efectuada.



9.4 Modelo de recibo de liquidación, saldo e liquidación

MODELO DE RECIBO DE LIQUIDACIÓN, SALDO E LIQUIDACIÓN

D. _____, que vén prestando servizos para a empresa _____, libre e voluntariamente DECLARO:

Que recibín da miña empresa a cantidade de _____ € (euros), os cales se analizan nos seguintes conceptos (poñer os que correspondan):

- Salario base:
- Gratificacións Extraordinarias:
- Descontos practicados por Lei:
 - Seg. Social: 00,00 €
 - IRPF: 00,00 €

Que ao percibir as citadas cantidades:

- Considérome completamente liquidado e saldado pola totalidade dos conceptos -indemnizatorios, retributivos ou de calquera outra índole- percibidos pola miña prestación de servizos para a empresa.

- Sen que teña que reclamar nada máis nin pedir por ningún tipo de concepto indemnizatorio, salarial, extrasalarial ou doutra índole, así como calquera outros derivados do convenio colectivo de aplicación á empresa.

- Renunciando expresamente ao exercicio de calquera tipo de acción xudicial ou de reclamación de toda índole fronte á empresa con base na prestación de servizos realizada.

- Así mesmo, manifesto neste acto que no día de hoxe ceso na prestación de servizos para a miña empresa dando por finalizada a relación laboral e mostro a miña conformidade coa extinción do meu contrato de traballo en virtude da comunicación de despedimento disciplinario efectuada na mesma data, sen que caiba exercitar acción ningunha por esta causa e percibindo neste acto a indemnización que legalmente me corresponde, derivada do recoñecemento da improcedencia do despedimento pola empresa.

Lugar, data e sinatura do traballador



144